Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 233 del 18 settembre 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Lunedì, 18 settembre 1961 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. **927**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese edili ed affini delle provincie di Caserta e Napoli.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. **928**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali, ecc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. **929**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Genova, La Spezia e Savona.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 9 maggio 1961, n. **927.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle imprese edili ed affini delle provincie di Caserta e Napoli.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1 agosto 1959 per gli impiegati addetti alle industrie edilizia ed affini;

Visto, per la provincia di Caserta, l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, concernente la costituzione ed il funzionamento della Commissione Paritetica di Conciliazione, stipulato tra la Sezione Provinciale dei Costruttori Edili dell'Unione degli Industriali e il Sindacato Provinciale della Federazione Nazionale Edili, Affini e del Legno, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini;

Visto, per la provincia di Napoli, l'accordo collettivo integrativo 2 ottobre 1959, concernente la costituzione ed il funzionamento della Commissione Paritetica di Conciliazione, stipulato tra l'Associazione Provinciale Costruttori Edili e il Sindacato provinciale della Federazione Nazionale Edili, Affini e del Legno, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Caserta, in data 11 gennaio 1960, n. 1 della provincia di Napoli, in data 5 febbraio 1960, degli atti integrativi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività edili ed affini per le quali sono stati stipulati gli accordi collettivi integrativi 2 ottobre 1959, concernenti la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Paritetiche di Conciliazione delle provincie di Caserta e di Napoli, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati dipendenti dalle imprese edili ed affini delle provincie di Caserta e Napoli.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 9 maggio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *agosto* 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 157. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, PER LA COSTITUZIONE ED IL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE DI CASERTA

Addì 2 ottobre 1959

In Caserta, presso la sede dell'Unione degli Industriali della Provincia di Caserta, sita al Corso Trieste, n. 86,

tra

la SEZIONE PROVINCIALE DEI COSTRUTTORI EDILI DELLA PROVINCIA DI CASERTA aderente all'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE) e costituita in seno all'Unione degli Industriali della Provincia di Caserta, rappresentata dal Presidente dott. ing. *Marco Antonio Fusco* e assistito dal dott. *Luigi Testi,* Direttore della Unione degli Industriali della Provincia di Caserta

e

il Sindacato Provinciale di Caserta della FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI, AFFINI E DEL LEGNO (Fe.N.E.A.L.), aderente alla U.I.L., rappresentato dal sig. *Cesare Petrillo.*

il Sindacato Provinciale di Caserta della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (F.I.L.C.A.), rappresentato dal Segretario Provinciale sig. comm. *Luigi Lillo,* con l'assistenza della Unione Sindacale Provinciale di Caserta, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dai sigg. *Antonio Di Nola* e *Bruno Giachi,*

il Sindacato Provinciale di Caserta della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, DELL'EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.E.A.) aderente alla C.G.I.L., rappresentato dal segretario provinciale sig. *Carmelo Ricci,*

considerato che le Associazioni stipulanti hanno reciprocamente interesse alla pronta ed amichevole risoluzione di tutte le controversie che dovessero sorgere nella Provincia di Caserta tra datori di lavoro e lavoratori in ordine all'applicazione delle disposizioni che regolano i rapporti di lavoro;

visti l'art. 55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai addetti all'Industria edilizia ed affini, stipulato in Roma il 24 luglio 1959; l'art. 46 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati addetti all'industria edilizia stipulato in Roma il 1° agosto 1959; l'art. 7 del Contratto Collettivo integrativo dell'Industria edilizia per la Provincia di Caserta, stipulato in Caserta in data odierna;

si è convenuto quanto appresso:

Art. 1.

La domanda giudiziale relativa a controversie di lavoro nel settore edile non può essere proposta se non sia stato precedentemente esperito il tentativo di conciliazione sindacale di cui agli articoli che seguono.

L'obbligo di cui sopra si considera assolto anche quando, essendosi il prestatore di lavoro presentato, dinanzi alla Commissione il giorno per il quale le parti sono state convocate, l'imprenditore sia rimasto assente, salvo quanto disposto dall'ultimo comma all'art. 6.

Art. 2.

Il prestatore di lavoro che intenda promuovere la controversia deve farne denuncia al Sindacato al quale aderisce, il quale previo accordo con la Sezione Provinciale Costruttori Edili, stabilirà la data nella quale dovrà essere esaminata la controversia stessa e che in ogni caso non dovrà essere successiva al quindicesimo giorno della denuncia.

La denuncia deve essere sottoscritta dal lavoratore o, se costui sia analfabeta, da lui crocesegnata in presenza del rappresentante sindacale.

Art. 3.

La Sezione Costruttori avuta notizia dal Sindacato dei Lavoratori della esistenza della denuncia, procederà ad invitare l'imprenditore per il giorno stabilito per l'esame della controversia.

Art. 4.

Le vertenze saranno esaminate nei locali messi a disposizione dalla Unione degli Industriali della Provincia di Caserta (Sezione Provinciale Costruttori Edili

Art. 5.

Le parti, per la discussione della vertenza saranno assistite da rappresentanti delle rispettive categorie da funzionari delle Associazioni.

Le parti non possono farsi assistere da avvocati o procuratori, a meno che non si tratti di legali che fanno parte delle Associazioni stipulanti, preventivamente invitati ed autorizzati da queste ultime.

Art. 6.

Di ogni controversia, qualunque ne sia l'esito, dovrà essere redatto apposito processo verbale nel quale si indicheranno oltre i nomi e le generalità delle parti, gli estremi della denuncia, la durata del rapporto di lavoro, le mansioni esercitate dai prestatori di lavoro, e, dettagliatamente, le pretese che formano oggetto della richiesta.

In caso di assenza di alcuna delle parti, o per altri giustificati motivi, la Commissione potrà concedere secondo la opportunità, uno o al massimo due differimenti.

Art. 7.

Il verbale di avvenuta conciliazione ha l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 431 Codice di procedura civile e le rinunce e le transazioni in esso contenute non sono più impugnabili ai sensi dell'ultimo capoverso dell'art. 2113 Codice civile.

Art. 8.

L'Archivio dell'Ufficio di Conciliazione resta a disposizione delle Associazioni per qualsiasi notizia che possa occorrere a ciascuna di esse.

Art. 9.

Il presente contratto entra in vigore il 1° gennaio 1960 ed ha la durata del Contratto Integrativo della Provincia di Caserta, di cui forma parte integrante a tutti gli effetti, intendendosi tacitamente rinnovato, qualora non disdettato da una delle parti, tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, PER LA COSTITUZIONE E IL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA DI CONCILIAZIONE DI NAPOLI

In Napoli, addì 2 ottobre 1959

tra

l'ASSOCIAZIONE COSTRUTTORI EDILI della Provincia di Napoli affiliata all'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI (A.N.C.E.), rappresentata dal Presidente dottor ing. *Giuseppe Muscoli* e dalla Delegazione industriale composta dai sigg. dott. ing. *Arturo Civita*, dott. ing. *Antonio Della Morte*, dott. ing. *Giulio Gargia*, assistiti dall'avv. *Bruno Mazzarelli* per l'Unione degli Industriali della Provincia di Napoli

e

il Sindacato Provinciale di Napoli della FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI, AFFINI E DEL LEGNO (Fe.N.E.A.L.), affiliata alla UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentato dal Segretario Provinciale sig. *Carlo Cinicolo* e dai sigg. *Giuseppe Frontera*, *Fernando Costantino* e *Guido Russo*, assistiti dal sig. *Carlo Sifo* della Camera Provinciale di Napoli della U.I.L.;

il Sindacato Provinciale di Napoli della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (F.I.L.C.A.), affiliata alla CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentati dal Segretario Generale sig. *Vincenzo Lettera* e dai Segretari Provinciali sigg. cav. *Luigi Barbarito* e *Francesco Scuotto*, assistiti dal sig. *Domenico Mormile* della Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. di Napoli;

il Sindacato Provinciale di Napoli della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO DELLA EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A.) affiliata alla CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentato dal Segretario Provinciale sig. *Fieramonte Campochiaro* e dai sigg. *Mario Russo*, *Domenico Baldari* e *Nicola Grasso* assistiti dai sigg. on. *Giovanni Arenella* e *Mario Di Lallo* della Camera Confederale del Lavoro di Napoli;

considerato che le Associazioni stipulanti hanno reciprocamente interesse alla pronta ed amichevole risoluzione di tutte le controversie che dovessero sorgere nella Provincia di Napoli tra datori di lavoro e lavoratori in ordine all'applicazione delle disposizioni che regolano i rapporti di lavoro,

visti l'art. 55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai addetti all'industria edilizia ed affini, stipulato in Roma il 24 luglio 1959; l'art. 46 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati addetti all'industria edilizia, stipulato in Roma il 1° agosto 1959; l'art. 8 del Contratto Collettivo Integrativo della Industria Edilizia, per la Provincia di Napoli stipulato in Napoli in data odierna;

si è convenuto quanto appresso:

Art. 1.

La domanda giudiziale relativa a controversie di lavoro nel settore edile non può essere proposta se non sia stato precedentemente esperito il tentativo di conciliazione sindacale di cui agli articoli che seguono.

L'obbligo di cui sopra si considera assolto anche quando, essendosi il prestatore di lavoro presentato dinanzi alla Commissione il giorno per il quale le parti sono state convocate, l'imprenditore sia rimasto assente, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 6.

Art. 2.

Il prestatore di lavoro che intenda promuovere la controversia deve farne denuncia al Sindacato al quale aderisce, il quale previo accordo con l'Associazione Costruttori, stabilirà la data nella quale dovrà essere esaminata la controversia stessa e che in ogni caso non dovrà essere successiva al quindicesimo giorno della denuncia. La denuncia deve essere sottoscritta dal lavoratore o, se costui sia analfabeta, da lui crocesegnata in presenza del rappresentante sindacale.

Art. 3.

L'Associazione Costruttori avuta notizia dal Sindacato dei Lavoratori della esistenza della denuncia, procederà ad invitare l'imprenditore a mezzo lettera raccomandata per il giorno stabilito per l'esame della controversia.

Art. 4.

Le vertenze saranno esaminate nei locali messi a disposizione della Associazione Costruttori.

Art. 5.

Le parti, per la discussione della vertenza, saranno assistite da rappresentanti delle rispettive categorie o da funzionari delle Associazioni.

Le parti non possono farsi assistere da avvocati o procuratori, a meno che non si tratti di legali che fanno parte delle Associazioni stipulanti, preventivamente invitati ed autorizzati da queste ultime.

Art. 6.

Di ogni controversia, qualunque ne sia l'esito, dovrà essere redatto apposito processo verbale, nel quale si indicheranno oltre i nomi e le generalità delle parti, gli estremi della denuncia, la durata del rapporto di lavoro, le mansioni esercitate dai prestatori di lavoro e, dettagliatamente, le pretese che formano oggetto della richiesta, nonché le eccezioni sollevate dalle parti e l'esito della controversia.

In caso di assenza di alcuna delle parti, o per altri giustificati motivi, la Commissione potrà concedere secondo la opportunità uno o al massimo due differimenti.

Art. 7.

Il verbale di avvenuta conciliazione ha l'efficacia di cui all'ultimo comma dell'art. 431 Codice di procedura civile e le rinunce e le transazioni in esso contenute non sono più impugnabili ai sensi dell'ultimo capoverso dell'art. 2113 del Codice civile.

Art. 8.

L'archivio dell'ufficio di conciliazione resta a disposizione delle Associazioni per qualsiasi notizia che possa occorrere a ciascuna di esse.

Art. 9.

Il presente Contratto entra in vigore il 1° gennaio 1959 ed ha la durata del Contratto Integrativo della Provincia di Napoli, di cui forma parte integrante intendendosi tacitamente rinnovato, qualora non disdettato da una delle parti, tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 928.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali, ecc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 aprile 1950, relativo agli impiegati dipendenti dalle aziende produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali, etc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture, stipulato tra l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, con lo intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 1° settembre 1950, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale 4 agosto 1953 relativo agli operai dipendenti dalle aziende industriali produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali etc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture, stipulato tra l'Associazione Nazionale Fabbricanti Spazzole Pennelli e Preparatori Relative Materie Prime e la Federazione Italiana Lavoratori Legno Boschivi Artistiche e Varie, la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, l'Unione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie; al quale ha aderito, in data 4 luglio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie - C.I.S.N.A.L. -;

Visto l'accordo collettivo nazionale 17 novembre 1953, sulle declaratorie operaie e relative qualifiche da valere per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali, etc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo nazionale 4 agosto 1953; al quale ha aderito, in data 17 luglio 1960, la Federazione Nazionale Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie - C.I.S.N.A.L. ;

Visto l'accordo collettivo nazionale 23 novembre 1954, e relative tabelle, per il conglobamento e per il riassetto zonale nei riguardi dell'industria delle spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali, etc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Fabbricanti Spazzole e Pennelli e Preparatori delle Relative Materie Prime, e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, con l'intervento della Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, l'Unione Italiana del Lavoro, con l'intervento della Unione Italiana Lavoratori Legno Artistiche e Varie; e, in pari data, tra la Confederazione Generale della Industria Italiana, con l'intervento dell'Associazione Nazionale Fabbricanti Spazzole, Pennelli e Preparatori Relative Materie Prime, e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, con l'intervento della Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 123 del 23 novembre 1960, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti collettivi nazionali 1° aprile 1950 e 4 agosto 1953, relativi agli impiegati ed operai dipendenti dalle aziende produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime e di crine animale e vegetale per imbottiture, l'accordo collettivo nazionale 17 novembre 1953, sulle declaratorie operaie e relative qualifiche da valere per gli operai dipendenti dalle aziende suddette, l'accordo collettivo nazionale 23 novembre 1954 per il conglobamento ed il riassetto zonale nei riguardi dell'industria delle spazzole e pennelli e preparatrice delle relative materie prime e di crine animale e vegetale per imbottiture, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime e di crine animale e vegetale per imbottiture.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *agosto* 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 153. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1° APRILE 1950, PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI SPAZZOLE E PENNELLI E PREPARATRICI DELLE RELATIVE MATERIE PRIME (FIBRE ANIMALI E VEGETALI ECC.) E DI CRINE ANIMALE E VEGETALE PER IMBOTTITURE

In Milano, addì 1° aprile 1950,

tra

l'Associazione Nazionale Esercenti Industrie Varie, nella persona del suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, assistito dal Segretario dell'Associazione stessa e dai Sigg.: Ing. *Oldrini*, comm. *Bossi*, Sig. *Migliavacca*, Comm. *Pacchetti*, Sig. *Pogliani* e dall'Avv. *Urani*, dell'Unione Industriali di Torino, dal Dott. *Zanzola*, dell'Associazione Industriale Lombarda, dal Dott. *Jori*, dell'Associazione Industriali di Monza e della Brianza; con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. *Mario Binaghi*;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Legno Artistico e Varie, rappresentata dal suo Segretario responsabile Sig. *Alfonso Raguzzini*, dal Segretario Nazionale Rag. *Gaetano Fanelli* e dai Membri del Comitato Direttivo Nazionale: Sig. *Angelo Tagliabue* e Sig. *Rossi Antonio*;

la Federazione Unitaria Lavoratori Legno Artistiche e Varie, rappresentata dal proprio Segretario Generale *Paolo Bellandi* e dal Vice-Segretario Generale *Mariani Lino*, assistiti dagli impiegati: Rag. *Menejou Guglielmo*, Dott. *Brunetti Luigi*, Sig. *Cionferoni Luigi*, *Premoli Francesco* e dal Rag. *Lion*;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali ecc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture, e per tutti gli impiegati da esse dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;
2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
3) il trattamento economico relativo;
4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relativo agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;
2) libretto di lavoro;
3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;
4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;
5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà, prima dell'assunzione fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo indeterminato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere un reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 %. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di prima categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª e 3ª categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o da titolari della medesima.

2ª categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª categoria: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B* - tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiedono particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di 2ª categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 15 giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex

novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso, e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a 8 mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati od invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le ore 8 giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restano salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (Riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile, 1° maggio, 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1 gennaio (Capodanno);
2) 6 gennaio (Epifania);
3) 19 marzo (S. Giuseppe);
4) (Ascensione);
5) (Corpus Domini);
6) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
7) 15 agosto (Assunzione);
8) 1 novembre (Ognissanti);
9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
10) 25 dicembre (S. Natale);
11) (La ricorrenza del patrono della località ove ha sede lo stabilimento);
12) 26 dicembre (S. Stefano);
13) (Lunedì di Pasqua).

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiuto nei giorni festivi anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività di cui al punto *b*) che cadono in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 13

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazioni sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro in giorni festivi	40 %
lavoro straordinario notturno	50 %
lavoro straordinario festivo	50 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retribuiti di cui ai punti *a*), *b*), *c*), del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, per ogni biennio e per 10 bienni consecutivi ad una maggiorazione del 5 %.

La percentuale suddetta sarà calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito, dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia. una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., la azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragione di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive Organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente, con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno, all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono Membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati provinciali o comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza della anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità é dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico della azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*), intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda in tale evenienza, conserverà il posto all'impiegata per un periodo di 6 mesi corrispondendole l'intera retribuzione mensile durante i primi tre mesi e metà retribuzione mensile per gli altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni previste dall'art. 32 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per il periodo suddetto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale o di legge, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito fino a concorrenza dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*) (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur, essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

ANNI DI SERVIZIO	MESI DI PREAVVISO		
	Categoria 3ª	Categoria 2ª	Categoria 1ª
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 ½	2
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 ½	2	3
Oltre 10 anni	2	2 ½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio, sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae,* per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto;

c) per l'anzianità maturata successivamente al 31 dicembre 1948 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda, nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra, l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945, e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % a dimissionari che abbiano una anzianità di servizio da oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli artt. 36 e 37,

fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico, sia comprovata mediante atto di notorietà, a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si applicano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATI DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo tra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne, o dei delegati di Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1950 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 49.

NORMA TRANSITORIA

Il presente Contratto Collettivo s'intende stipulato con il presupposto che in esso si considerano riportate, a decorrere dalla data della loro effettiva definizione, le clausole e le dichiarazioni che saranno convenute tra le rispettive Confederazioni per quanto riguarda gli effetti nei confronti del contratto stesso di un eventuale ricorso da parte degli impiegati ai metodi di lotta definiti di « non collaborazione ».

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 4 AGOSTO 1953, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI PRODUTTRICI DI SPAZZOLE E PENNELLI E PREPARATRICI DELLE RELATIVE MATERIE PRIME (FIBRE ANIMALI, VEGETALI ECC.) E DI CRINE ANIMALE E VEGETALE PER IMBOTTITURE

Addì 4 agosto 1953, in Milano,

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI SPAZZOLE, PENNELLI E PREPARATORI RELATIVE MATERIE PRIME, nella persona del suo Presidente Comm. *Annibale Pacchetti*, rappresentato per delega dal Segretario della FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE alla quale l'Associazione aderisce, assistito dal Rag. *Renzo Gasperini* e dai seguenti industriali: Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, *Piero Ponzini, Augusto Migliavacca*, Ing. *Rinaldi, Attilio Metti*, Dott. *Giuseppe Cavalcanti*, e con l'assistenza del Dott. *Zanzola* dell'Associazione Industriale Lombarda e dal Sig. *Chiodi* dell'Associazione Industriale della provincia di Pavia;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO BOSCHIVI, ARTISTICHE E VARIE (F.I.L.L.B.A.V.), rappresentata dal suo Segretario responsabile Sig. *Giorgio Guerri*, dai Segretari provinciali Sigg. *Bechi Virginio* e *Di Di Lio S.* con la partecipazione della Delegazione dei Lavoratori composta dai Sigg. *De Simone Ettore, Papetti Liliano* e *Spini Antonio*;

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE (F.U.L.L.A.V.), rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Paolo Bellandi*, assistito dal Vice-Segretario Generale Sig. *Sbarra Luigi* e dal Segretario provinciale *Lino Mariani* e dai Lavoratori *Ceppi Angelo, Zanoli Giuseppe, Chiodi Enrico;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE (U.I.L. - LEGNO), rappresentata dal suo Segretario Generale Dott. *Giordano Gattamorta* e dal Sig. *Carlo Scalvini* dell'Unione Italiana del Lavoro di Milano.

Art. 1.

SFERA DI APPLICABILITÀ

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha valore per gli operai addetti alle aziende produttrici di spazzole e pennelli, preparatrici relative materie prime (fibre animali e vegetali, ecc.), e di crine animale e vegetale per imbottiture.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;
2) tessere e libretti delle Assicurazioni Sociali in quanto ne sia in possesso;
3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di sei giorni di lavoro, prorogabili di comune accordo fino a dodici giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Art. 7.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore a partire dal terzo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, breve richiamo alle armi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire a regime normale negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 9.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, non interrompono l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, lo operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto a tutte le indennità come in caso di licenziamento.

In caso di interruzione di lavoro sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza con facoltà per la azienda di adibire gli operai ad altri lavori;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano stati trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla Cassa Integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedere dalle aziende.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovrà usufruire del riposo in un altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 12.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge e più precisamente:

a) i giorni: 25 aprile — 1° maggio — 2 giugno — 4 novembre;

b) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

Capo d'anno: 1° gennaio;
Epifania: 6 gennaio;
S. Giuseppe: 19 marzo;

Ascensione: mobile;
Corpus Domini: mobile;
SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
Assunzione: 15 agosto;
Ognissanti: 1° novembre;
Immacolata Concezione: 8 dicembre;
S. Natale: 25 dicembre;
S. Stefano: 26 dicembre;
Lunedì di Pasqua: mobile;
La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *c*) qualora non coincidano con la domenica, con il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva, sarà corrisposta la normale retribuzione (paga base più contingenza) intendendo per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui innanzi, la normale retribuzione (paga base più contingenza) per le ore lavorate senza maggiorazione per il lavoro festivo.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia ed a infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *c*), l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'articolo 14 e sulla contingenza.

1) Lavoro straordinario diurno:
per le prime due ore . . . . 18 %
per le ore successive . . . . 25 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo e festività nazionali 40 %
3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) . . . 30 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione per lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 14.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione, è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 20 % del minimo di paga base. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 20 %.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 15.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, la azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90 % della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 16.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendiment

qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia, di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che ha una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensate con la normale retribuzione (paga base più contingenza) nella misura di:

giorni 12 (ore 96): dal 1° al 10° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): dal 10° anno compiuto di anzianità in poi.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno, il godimento delle ferie, ovvero, di sostituire il godimento fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941. In base a tale accordo gli operai di ambo i sessi hanno diritto in occasione di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso previsto dal predetto accordo.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata — salvo casi eccezionali — dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni;
2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdu-

rare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D. L. del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 37 sull'indennità di anzianità e sempreché l'operaio non si dimetta prima dello scadere di un anno dal giorno in cui [illegible] ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto delle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Art. 24.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località e che comporta come conseguenza l'effettivo trasferimento di residenza del lavoratore, sarà corrisposto l'importo, preventivamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e di alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di 10 giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di 3 mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dall'azienda in servizio fuori Comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quelle del vitto e dell'alloggio, solo nel caso di dimostrata necessità di permanenza e di pernottamento sul posto.

Art. 26.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro lo operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dalla organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 27.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dell'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 28.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito durante l'assenza. Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno, nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 29.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 30.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto o in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 32.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 33.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di paga e contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 35.

Art. 34.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere *b)* e *c)* dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'art. 8 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo: la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le malattie.

Art. 35.

LICENZIAMENTO PER MANCANZA

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 34 (Multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 34 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo 34.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi:

f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;

g) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 35, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno mediante comunicazione scritta, con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 35 sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, una indennità di licenziamento pari a:

4 giorni (32 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità dal 1° al 3° anno compiuto;

6 giorni (48 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 3° e fino al 7° anno compiuto;

7 giorni (56 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 7° e fino al 12° anno compiuto:

9 giorni (72 ore) di normale retribuzione per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno compiuto.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, per la liquidazione di tale indennità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di cui sopra non verrà conteggiata per l'anzianità già maturata all'entrata in vigore del presente contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria 5 dicembre 1948, ma avrà valore per le anzianità maturate a partire dal 1° dicembre 1948.

*Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di an*zianità maturata a tutto il 30 novembre 1948, sarà dovuta all'operaio all'atto di licenziamento, la relativa indennità prevista dai precedenti contratti in vigore.

Chiarimento a verbale

A maggior chiarimento si precisa:

a) per l'anzianità precedente al 1° dicembre 1948 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme previste dai precedenti contratti in vigore;

b) per l'anzianità successiva al 1° dicembre 1948, l'indennità verrà liquidata nella misura prevista dal

presente art. 37, non tenendo conto dell'anzianità già maturata alla predetta data.

L'anzianità riferentesi al periodo precedente e successivo alla data del 1° dicembre 1948, verrà liquidata in base ai punti *a*) e *b*) di cui sopra, computando in dodicesimi le frazioni di anno.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sottoindicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 37:

1) il 50 % per gli aventi una anzianità di servizio presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

2) il 75 % per gli aventi una anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 5 e fino ai 12 anni compiuti;

3) il 100 % per gli aventi una anzianità di servizio presso la stessa azienda da oltre i 12 anni compiuti.

Il periodo di apprendistato non sarà computato nelle anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra.

Il 100 % dell'indennità di anzianità in caso di dimissioni è pure dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio, ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 36 e 37 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 40.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, lo operaio che resta alle dipendenze della Ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la Ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 41.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne e dei delegati d'impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 42.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 43.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, semprechè non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 44.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del C.C., l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 45.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei Lavoratori stipulanti dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni individuali e collettive più favorevoli al lavoratore vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 17.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° luglio 1953 e si intenderà tacitamente rinnovato per eguali periodi di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

NORMA TRANSITORIA

Le parti contraenti convengono che il presente contratto non trova applicazione per coloro per i quali il rapporto di lavoro sia stato risolto antecedentemente al 1° agosto 1953.

Il nuovo minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 14 è operante a datare dal 1° agosto 1953.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 17 NOVEMBRE 1953 SULLE DECLARATORIE OPERAIE E RELATIVE QUALIFICHE DA VALERE PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI SPAZZOLE E PENNELLI E PREPARATRICI DELLE RELATIVE MATERIE PRIME (FIBRE ANIMALI E VEGETALI, ECC.) E DI CRINE ANIMALE E VEGETALE PER IMBOTTITURE

Milano addì, 17 novembre 1953,

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI SPAZZOLE, PENNELLI E PREPARATORI RELATIVE MATERIE PRIME, nella persona del suo Presidente Comm. *Annibale Pacchetti*, rappresentato per delega dal Segretario della FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIE VARIE alla quale l'Associazione aderisce, assistito dal Rag. *Renzo Gasperini* e dai seguenti industriali: Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati*, *Piero Ponzini*, *Augusto Migliavacca*, Ing. *Rinaldi*, *Attilio Metti*, Dott. *Giuseppe Cavalcanti*, e con l'assistenza del Dott. *Zanzola* dell'Associazione Industriale Lombarda e dal Sig. *Chiodi* dell'Associazione Industriale della provincia di Pavia.

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO BOSCHIVI, ARTISTICHE E VARIE (F.I.L.L.B.A.V.), rappresentata dal suo Segretario responsabile Sig. *Giorgio Guerri*, dai Segretari provinciali Sigg. *Bechi Virginio* e *Di Di Lio S.* con la partecipazione della Delegazione dei Lavoratori composta dai Sigg. *De Simone Ettore*, *Papetti Liliano* e *Spini Antonio*;

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE (F.U.L.L.A.V.), rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Paolo Bellandi*, assistito dal Vice-Segretario Generale Sig. *Sbarra Luigi* e dal Segretario provinciale *Lino Mariani* e dai Lavoratori *Ceppi Angelo*, *Zanoli Giuseppe*, *Un odi Enrico*;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE (U.I.L. - LEGNO), rappresentata dal suo Segretario Generale Dott. *Giordano Gattamorta* e dal Sig. *Carlo Scalvini* dell'Unione Italiana del Lavoro di Milano;

è stato stipulato il presente accordo sulle declaratorie operaie e relative qualifiche in conformità all'impegno sottoscritto fra le Organizzazioni interessate in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di spazzole e pennelli e preparatrici delle relative materie prime (fibre animali e vegetali, etc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture e per gli operai da essi dipendenti.

Il presente accordo deve intendersi facente parte integrante del rinnovato contratto collettivo nazionale di lavoro 4 agosto 1953.

Il presente accordo entra in vigore dal primo periodo di paga immediatamente successivo alla sua sottoscrizione.

OPERAI SPECIALIZZATI

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche ed adeguate capacità teorico-pratiche conseguite col necessario tirocinio.

A titolo di esempio fanno parte di questa categoria:

confezionatori di qualsiasi tipo di pennello da muro e da vernice; preparatori di miscele non dosate per pennelli; specializzati per la lavorazione del legno e cioè capaci di tracciare le spazzole, di mettere a punto le macchine operatrici, di lavorare sulle predette macchine, di determinare in base a disegno la forma e le dimensioni delle spazzole, comprese le spazzole industriali di qualunque tipo; materassai provetti; trapuntatori; preparatori di bagni di tintura che sono preposti all'andamento della lavorazione; tuopisti provetti; tornitori provetti.

AUSILIARI SPECIALIZZATI

Con riferimento alla declaratoria di cui sopra, rientrano in questa categaria:

meccanici provetti addetti alla manutenzione, alla riparazione ed al funzionamento delle macchine e degli impianti; elettricisti provetti; attrezzisti; fuochisti con patente di 2° grado; falegnami provetti.

OPERAI QUALIFICATI

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità teorico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio fanno parte di questa categoria:

segantini che mettono a punto, preparano ed usano macchine di segheria; foratori; piallatori; rifinitori; pulitori e lisciatori; decoratori; verniciatori; confezionatori un solo tipo di pennello; tranciatori di fibre in genere con responsabilità di misura; addetti alla tagliatura e tranciatura di spazzole montate in fili metallici e di fibre in genere già montate su spazzole: tuopisti; tornitori; torcitori a mano di corde per arricciatura di crine animale, fibre vegetali e surrogati.

AUSILIARI QUALIFICATI

Con riferimento alla declaratoria di cui sopra rientrano in questa categoria:

meccanici ed elettricisti che eseguono lavori di minore importanza per complessità e precisione rispetto a quelli eseguiti dagli specializzati; fuochisti con patente di 3° grado; falegnami.

OPERAI COMUNI O MANOVALI SPECIALIZZATI

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con breve periodo di assestamento anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate sono di aiuto ad operai di categoria superiore e partecipano direttamente alla produzione.

A titolo di esempio fanno parte di questa categoria:

rifinitori per lavori di facile esecuzione; pulitori e lisciatori per lavori di facile esecuzione; segantini e pallatori comuni; foratori per lavori di facile esecuzione; imballatori; verniciatori per lavori di facile esecuzione; addetti alle vasche in genere per tintura e lavaggio; addetti agli essicatoi; addetti a lavorazioni complementari e sussidiarie; ritorcitori-arricciatori e distorcitori a mano di corda, di fibre animali e vegetali.

AUSILIARI COMUNI

Con riferimento alla declaratoria di cui sopra rientrano in questa categoria:

aiuto meccanici; aiuto fuochisti; falegnami imballatori.

MANOVALI COMUNI

Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica.

DONNE

OPERAIE DI 1a CATEGORIA

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità teorico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio fanno parte di questa categoria:

addette alle macchine della segheria; montatrici e riempitrici a mano, a macchina, a cucito ed a pece; foratrici; decoratrici; pulitrici e lisciatrici; verniciatrici; confezionatrici di qualsiasi tipo di pennello da vernice, da barba e da belle arti; mischiatrici a mano per preparatori; sfumatrici a mano; assortitrici; rasatrici che effettuano anche la preparazione delle macchine; palettatrici a mano; torcitrici di scovoli in metallo; torcitrici a mano di corde per arricciatura di crine animale, fibre vegetali e surrogati.

OPERAIE DI 2a CATEGORIA

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono normali attitudini o conoscenze conseguite con tirocinio.

A titolo di esempio fanno parte di questa categoria:

mischiatrici a mano di miscele già dosate per spazzole e pennelli; verniciatrici addette a lavori di facile esecuzione; montatrici e riempitrici a mano, a macchina, a cucito o a pece addette a lavori di facile esecuzione; foratrici addette a lavori di facile esecuzione; pulitrici e lisciatrici addette a lavori di facile esecuzione; mischiatrici a macchina; pettinatrici; rasatrici che non effettuano la preparazione delle macchine; confezionatrici di un solo tipo di pennello; torcitrici di scovoli addette a lavori di facile esecuzione; tiratrici a macchina di setole e crine animale; legatrici; binatrici a filo continuo; ritorcitrici; arricciatrici e distorcitrici a mano di corde di fibre animale o vegetale.

OPERAIE DI 3a CATEGORIA

Sono coloro che compiono lavori od operazioni elementari, o che sono addette alla pulizia, trasporti leggeri, o analoghe mansioni.

A titolo di esempio sono da considerare in questa categoria:

setacciatrici e voltatrici a mano o con macchinette; fusellatrici; addette alla rifinitura di spazzole con forbici; addette alla impacchettatura, inscatolatura, inscafallatura; addette alla pulizia; addette alle carde; addette a lavori ausiliari e complementari di finissaggio; verniciatrici di ghiere per pennelli.

Chiarimento a verbale

Si precisa che il breve periodo di assestamento riferentesi agli operai comuni la cui durata per ragioni tecniche può essere variabile, non comporta in alcun caso, un ritardato riconoscimento della qualifica prevista, nè un inferiore trattamento salariale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 23 NOVEMBRE 1954, PER IL CONGLOBAMENTO E PER IL RIASSETTO ZONALE NEI RIGUARDI DELL'INDUSTRIA DELLE SPAZZOLE E PENNELLI E PREPARATRICE DELLE RELATIVE MATERIE PRIME (FIBRE ANIMALI E VEGETALI, ECC.) E DI CRINE ANIMALE E VEGETALE PER IMBOTTITURE

Addì 23 novembre 1954 in Milano,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Angelo Costa,* assistito dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani,* dall'Avv. *Renzo Boccardi,* Capo della Delegazione Alta Italia, e dal Dr. *Mario Binaghi;* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI SPAZZOLE E PENNELLI E PREPARATORI RELATIVE MATERIE PRIME, rappresentata dal suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati,* assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Generale On.le *Giulio Pastore,* dal Segretario Generale aggiunto Dr. *Bruno Storti,* e dai Segretari Dr. *Paolo Cavezzali,* Dr. *Dionigi Coppo,* assistiti dal Prof. *Salvatore Papa;* con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO, ARTISTICHE E VARIE (FULLAV), rappresentata dal suo Segretario Generale Sig. *Paolo Ballandi;*

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dottor *Italo Viglianesi* e dal Dr. *Raffaele Vanni,* assistiti dai Sigg.: *Sergio Cesare* e *Tullio Repetto;* con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal Segretario Prof. *Gattamorta Giordano,* assistito dal Sig. *Carlo Scalvini.*

Addì 23 novembre 1954 in Milano,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Angelo Costa,* assistito dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani,* dall'Avv. *Renzo Boccardi,* Capo della Delegazione Alta Italia, e dal Dr. *Mario Binaghi;* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI SPAZZOLE E PENNELLI E PREPARATORI RELATIVE MATERIE PRIME, rappresentata dal suo Presidente Conte *Lorenzo Porro Schiaffinati,* assistito dal Segretario della Federazione Italiana Industrie Varie;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL), rappresentata dal Segretario Generale Dott. *Giuseppe Landi,* assistito dal Sig. *Enrico Bruni;* con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI LEGNO, SUGHERO, ARTISTICHE E VARIE (CISNAL), rappresentata dal Segretario Sig. *Pellegrino Maggi,* assistito dal Sig. *Stefano Schiavi;*

ai fini dell'attuazione, nei riguardi della industria delle spazzole e pennelli e preparatrice delle relative materie prime (fibre animali e vegetali, etc.) e di crine animale e vegetale per imbottiture, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai sono quelle risultanti dalle *annesse tabelle*, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, quelle delle rispettive tabelle annesse all'Accordo Interconfederale 28 luglio 1954.

Art. 2.

Per determinare le retribuzioni unificate da attribuire agli operai addetti a lavori discontinui e a mansioni di semplice attesa e custodia, si farà riferimento alla situazione retributiva minima in atto nel settore ed agli Accordi Interconfederali sul conglobamento del 12 giugno e 28 luglio 1954.

Le ore nona e decima saranno rispettivamente retribuite con la nuova paga unificata ridotta al 20 %

Art. 3.

La percentuale minima di cottimo di cui all'art. 14 del Contratto Nazionale di lavoro viene riproporzionata nella misura del 6 %.

Art. 4.

Le quote orarie di solo stipendio previste nel chiarimento a verbale di cui all'art. 10 della « regolamentazione impiegati » vengono sostituite con il pagamento della percentuale del 50 % del nuovo stipendio unificato.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve, in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente Accordo che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica.

TABELLA 1

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE FISSATE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI SPAZZOLE E PENNELLI, IN CONFORMITÀ ALL'ACCORDO 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO

ZONA O: MILANO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	176,55	171,60	151,95	—
Operaio qualificato	158,55	153,95	135,25	111,95
Manovale specializzato	150,15	140,20	110,70	87,25
Manovale comune	140,90	131,60	104,10	72,50
DONNE				
1ª categoria	133,10	111,50	105,05	92,95
2ª categoria	125,95	105,60	93,65	81,45
3ª categoria	118,20	99,55	88,90	71,20

ZONA O: TORINO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,70	167,85	148,65	—
Operaio qualificato	155,10	150,55	132,30	109,55
Manovale specializzato	146,85	137,10	108,30	85,35
Manovale comune	137,80	128,75	101,85	70,95
DONNE				
1ª categoria	130,20	109,05	102,75	90,95
2ª categoria	123,20	103,30	91,60	79,65
3ª categoria	115,65	97,40	86,95	69,65

ZONA O: GENOVA (1)

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	171,15	166,35	147,30	—
Operaio qualificato	153,70	149,25	131,15	108,55
Manovale specializzato	145,55	135,90	107,30	84,60
Manovale comune	136,60	127,60	100,95	70,30
DONNE				
1ª categoria	129,05	108,10	101,80	90,10
2ª categoria	122,10	102,35	90,80	78,95
3ª categoria	114,60	96,50	86,15	69,05

ZONA I: COMO - FIRENZE - ROMA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	170,35	165,60	146,65	—
Operaio qualificato	153 —	148,55	130,55	108,05
Manovale specializzato	144,90	135,30	106,85	84,20
Manovale comune	135,95	127 —	100,45	70 —
DONNE				
1ª categoria	128,45	107,60	101,35	89,70
2ª categoria	121,55	101,90	90,40	78,60
3ª categoria	114,10	96,05	85,80	68,70

(1) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

ZONA I: *situazione extra* VARESE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,25	167,45	148,25	—
Operaio qualificato	154,70	150,20	132 —	109,25
Manovale specializzato	137,45	128,40	101,60	70,75
Manovale comune	146,50	136,75	108 —	85,15
DONNE				
1ª categoria	129,85	108,75	102,45	90,70
2ª categoria	122,85	103 —	91,40	79,45
3ª categoria	115,35	97,15	86,70	69,50

ZONA II: AOSTA - BOLZANO - CREMONA - LIVORNO - MASSA CARRARA - NOVARA - PAVIA - PISA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	164,20	159,60	141,35	—
Operaio qualificato	147,45	143,15	125,80	104,15
Manovale specializzato	139,65	130,40	102,95	81,15
Manovale comune	131,05	122,40	96,85	67,45
DONNE				
1ª categoria	123,80	103,70	97,70	86,45
2ª categoria	117,15	98,20	87,10	75,75
3ª categoria	109,95	92,60	82,70	63,25

ZONA II: *situazione extra* CREMA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	174,80	169,95	150,50	—
Operaio qualificato	157 —	152,45	133,95	110,85
Manovale specializzato	148,65	138,80	109,60	86,40
Manovale comune	139,50	130,35	103,10	71,80
DONNE				
1ª categoria	131,80	110,40	104 —	92,05
2ª categoria	124,70	104,55	92,75	80,65
3ª categoria	117,05	98,60	88 —	70,50

ZONA II: *situazione extra* SONDRIO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	169,30	164,60	145,75	—
Operaio qualificato	152,10	147,65	129,75	107,40
Manovale specializzato	144 —	134,45	106,20	83,70
Manovale comune	135,10	126,25	99,85	69,55
DONNE				
1ª categoria	127,65	106,95	100,75	89,15
2ª categoria	120,80	101,25	89,85	78,10
3ª categoria	113,40	95,50	85,25	68,30

ZONA II: *situazione extra* TRIESTE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	165,40	160,80	142,40	—
Operaio qualificato	148,60	144,25	126,75	104,95
Manovale specializzato	140,70	131,35	103,75	81,80
Manovale comune	132 —	123,35	97,55	68 —
DONNE				
1ª categoria	124,70	104,45	98,40	87,10
2ª categoria	118 —	98,95	87,75	76,30
3ª categoria	110,80	93,30	83,30	66,75

ZONA II: *situazione extra* VERBANIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	167 —	162,35	143,80	—
Operaio qualificato	150 —	145,65	128 —	105,95
Manovale specializzato	142,05	132,65	104,75	82,55
Manovale comune	133,30	124,50	98,50	68,65
DONNE				
1ª categoria	125,90	105,45	99,35	87,95
2ª categoria	119,15	99,90	88,60	77,05
3ª categoria	111,85	94,20	84,10	67,35

ZONA III: BERGAMO - BRESCIA - GORIZIA - IMPERIA - MONFALCONE - SAVONA - TRENTO - VENEZIA - VERCELLI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	161,10	156,60	138,70	—
Operaio qualificato	144,70	140,50	123,45	102,20
Manovale specializzato	137 —	127,95	101,05	79,65
Manovale comune	128,55	120,10	95 —	66,20
DONNE				
1ª categoria	121,45	101,75	95,85	84,85
2ª categoria	114,90	96,35	85,45	74,35
3ª categoria	107,90	90,85	81,10	65 —

ZONA III: *situazione extra* BIELLA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,30	167,50	148,30	—
Operaio qualificato	154,75	150,25	132 —	109,25
Manovale specializzato	146,55	136,80	108,05	85,15
Manovale comune	137,50	128,45	101,60	70,80
DONNE				
1ª categoria	129,90	108,80	102,50	90,70
2ª categoria	122,90	103,05	91,40	79,50
3ª categoria	115,40	97,15	86,75	69,50

ZONA IV: LA SPEZIA - MANTOVA - PADOVA - RAVENNA - VERONA - VICENZA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	158,75	154,35	136,70	—
Operaio qualificato	142,30	138,15	121,40	100,50
Manovale specializzato	134,65	125,70	99,30	78,30
Manovale comune	126,10	117,80	93,20	64,95
DONNA				
1ª categoria	119,45	100,05	94,25	83,45
2ª categoria	112,95	94,70	84 —	73,05
3ª categoria	105,80	89,10	79,55	63,75

ZONA V: ALESSANDRIA - BELLUNO - BOLOGNA - MODENA NAPOLI - PARMA - PIACENZA - REGGIO EMILIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	155,30	151 —	133,70	—
Operaio qualificato	138,75	134,70	118,35	98 —
Manovale specializzato	130,95	122,25	96,55	76,15
Manovale comune	122,40	114,35	90,50	63,05
DONNE				
1ª categoria	116,45	97,55	91,90	81,35
2ª categoria	109,80	92,10	81,70	71,05
3ª categoria	102,70	86,50	77,25	61,35

ZONA VI: FORLÌ - GROSSETO - LUCCA - PISTOIA - UDINE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	153,75	149,50	132,35	—
Operaio qualificato	137,35	133,35	117,15	97 —
Manovale specializzato	129,60	121 —	95,30	75,35
Manovale comune	121,20	113,20	89,55	62,40
DONNE				
1ª categoria	115,25	96,55	90,95	80,50
2ª categoria	108,70	91,15	80,85	70,30
3ª categoria	101,70	85,65	76,45	61,25

ZONA VII: ANCONA - ASTI - CUNEO - FERRARA - PALERMO - ROVIGO - SIENA - TREVISO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	150,30	146,10	129,40	—
Operaio qualificato	134,20	130,25	114,50	94,80
Manovale specializzato	126,55	118,15	93,35	73,60
Manovale comune	118 —	110,25	87,20	60,80
DONNE				
1ª categoria	112,65	94,35	88,90	78,70
2ª categoria	106,15	89 —	78,95	68,65
3ª categoria	99 —	83,35	74,45	59,65

ZONA VIII: AREZZO - BARI - PERUGIA - PESCARA - SALERNO - TARANTO - TERNI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	147,15	143,05	126,70	—
Operaio qualificato	131,40	127,55	112,10	92,80
Manovale specializzato	123,90	115,70	91,40	72,05
Manovale comune	115,50	107,90	85,40	59,50
DONNE				
1ª categoria	110,25	92,35	87 —	77,05
2ª categoria	103,90	87,15	77,30	67,20
3ª categoria	96,90	81,60	72,90	58,40

ZONA VIII: *situazione extra* VALDARNO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	152,20	148 —	131,05	—
Operaio qualificato	135,90	131,95	115,95	96 —
Manovale specializzato	128,30	119,75	94,60	74,60
Manovale comune	119,60	111,65	88,30	61,55
DONNE				
1ª categoria	114,10	95,55	90 —	79,70
2ª categoria	107,60	90,20	80,05	69,60
3ª categoria	100,25	84,45	75,40	60,40

ZONA IX: CAGLIARI - CATANIA - FROSINONE - LECCE - MESSINA - PESARO - RIETI - VITERBO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	141,90	137,95	122,15	—
Operaio qualificato	125,45	121,75	107 —	88,60
Manovale specializzato	118,20	110,35	87,20	68,75
Manovale comune	110,10	102,85	81,40	56,75
DONNE				
1ª categoria	105,25	88,20	83,10	73,55
2ª categoria	99,15	83,10	73,75	64,15
3ª categoria	92,35	77,80	69,45	55,65

ZONA IX: *situazione extra* Ascoli Piceno

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	142,95	130 —	123,10	—
Operaio qualificato	126,40	122,70	107,85	89,30
Manovale specializzato	119,10	111,20	87,85	69,25
Manovale comune	110,95	103,65	82 —	57,15
DONNE				
1ª categoria	106,05	88,85	83,70	74,10
2ª categoria	99,90	83,75	74,30	64,60
3ª categoria	93,05	78,40	70 —	56,10

ZONA X: Avellino - Benevento - Campobasso - Caserta - Catanzaro - Chieti - Cosenza - Foggia - L'Aquila - Macerata - Nuoro - Sassari - Teramo

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	137,20	133,40	118,15	—
Operaio qualificato	121,45	117,90	103,60	85,80
Manovale specializzato	114,10	106,50	84,15	66,35
Manovale comune	105,65	98,70	78,10	54,45
DONNE				
1ª categoria	101,90	85,35	80,45	71,20
2ª categoria	95,65	80,20	71,15	61,90
3ª categoria	88,65	74,65	66,65	53,40

ZONA XI: Agrigento - Brindisi - Latina - Matera - Potenza Ragusa - Siracusa - Trapani

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	132,40	128,75	114 —	—
Operaio qualificato	117,20	113,80	100 —	82,80
Manovale specializzato	110,10	102,80	81,20	64,05
Manovale comune	101,95	95,30	75,40	52,55
DONNE				
1ª categoria	98,35	82,40	77,60	68,70
2ª categoria	92,30	77,40	68,65	59,75
3ª categoria	85,55	72,05	64,35	51,55

ZONA XII: Caltanissetta - Enna - Reggio Calabria

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	125,35	121,90	107,95	—
Operaio qualificato	110,95	107,70	94,70	78,40
Manovale specializzato	104,25	97,35	76,90	60,65
Manovale comune	96,55	90,20	71,40	49,80
DONNE				
1ª categoria	93,10	78 —	73,50	65,05
2ª categoria	87,40	73,30	65 —	56,55
3ª categoria	81 —	68,20	60,90	48,80

Tabella 2

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE FISSATE PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA PREPARAZIONE DI FIBRE ANIMALI, VEGETALI, ECC., PER LA PRODUZIONE DI SPAZZOLE E PENNELLI E DI CRINE ANIMALE E VEGETALE PER IMBOTTITURE, IN CONFORMITÀ ALL'ACCORDO 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO

ZONA O: Milano

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	176,60	171,65	152 —	—
Operaio qualificato	158,50	153,90	135,20	111,90
Manovale specializzato	150,10	140,10	110,55	87,05
Manovale comune	140,75	131,40	103,85	72,20
DONNE				
1ª categoria	133 —	111,40	104,95	92,85
2ª categoria	126 —	105,65	93,65	81,45
3ª categoria	118,60	99,95	89,20	71,40

ZONA O: Torino

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,75	167,90	148,70	—
Operaio qualificato	155,05	150,50	132,25	109,50
Manovale specializzato	146,80	137 —	108,15	85,15
Manovale comune	137,05	128,55	101,60	70,65
DONNE				
1ª categoria	130,10	108,95	102,65	90,85
2ª categoria	123,25	103,35	91,60	79,65
3ª categoria	116,05	97,80	87,25	69,85

ZONA O: Genova (1)

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	171,20	166,40	147,35	—
Operaio qualificato	153,65	149,20	131,10	108,50
Manovale specializzato	145,50	135,80	107,15	84,40
Manovale comune	136,45	127,40	100,70	70 —
DONNE				
1ª categoria	128,95	108 —	101,70	90 —
2ª categoria	122,15	102,40	90,80	78,95
3ª categoria	115 —	96,90	86,45	69,25

ZONA I: Como - Firenze - Roma

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	170,40	165,65	146,70	—
Operaio qualificato	152,95	148,50	130,50	108 —
Manovale specializzato	144,85	135,20	106,70	84 —
Manovale comune	135,80	126,80	100,20	69,70
DONNE				
1ª categoria	128,35	107,50	101,25	89,60
2ª categoria	121,60	101,95	90,40	78,60
3ª categoria	114,50	96,45	86,10	68,90

(1) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

ZONA I: *situazione extra* VARESE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,30	167,50	148,30	—
Operaio qualificato	154,65	150,15	131,95	109,20
Manovale specializzato	146,45	136,65	107,85	84,95
Manovale comune	137,30	128,20	101,35	70,45
DONNE				
1ª categoria	129,75	108,65	102,35	90,60
2ª categoria	122,90	103,05	91,40	79,45
3ª categoria	115,75	97,55	87 —	69,70

ZONA II: AOSTA - BOLZANO - CREMONA - LIVORNO - MASSA CARRARA - NOVARA - PAVIA - PISA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	164,25	159,65	141,40	—
Operaio qualificato	147,40	143,10	125,75	104,10
Manovale specializzato	139,60	130,30	102,80	80,95
Manovale comune	130,90	122,20	96,60	[illegible]7,1
DONNE				
1ª categoria	123,70	103,60	97,60	86,35
2ª categoria	117,20	98,25	87,10	75,75
3ª categoria	110,35	93 —	83 —	66,45

ZONA II: *situazione extra* CREMA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	174,85	170 —	150,55	—
Operaio qualificato	156,95	152,40	133,90	110,80
Manovale specializzato	148,60	138,70	109,45	86,20
Manovale comune	139,35	130,15	102,85	71,50
DONNE				
1ª categoria	131,70	110,30	103,90	91,95
2ª categoria	124,75	104,60	92,75	80,65
3ª categoria	117,45	99 —	88,30	70,70

ZONA II: *situazione extra* SONDRIO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	169,35	164,65	145,30	—
Operaio qualificato	152,05	147,60	129,70	107,35
Manovale specializzato	143,95	134,35	106,05	83,50
Manovale comune	134,95	126,05	99,60	69,25
DONNE				
1ª categoria	127,55	106,85	100,65	89,05
2ª categoria	120,85	101,30	89,85	78,10
3ª categoria	113,80	95,90	85,55	68,50

ZONA II: *situazione extra* TRIESTE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	165,45	160,85	142,45	—
Operaio qualificato	148,55	144,20	126,70	104,90
Manovale specializzato	140,65	131,25	103,60	81,60
Manovale comune	131,85	123,15	97,30	67,70
DONNE				
1ª categoria	124,60	104,35	98,30	87 —
2ª categoria	118,05	99 —	87,75	76,30
3ª categoria	111,20	93,70	83,60	66,95

ZONA II: *situazione extra* VERBANIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	167,05	162,40	143,85	—
Operaio qualificato	149,95	145,60	127,95	105,90
Manovale specializzato	142 —	132,55	104,60	82,35
Manovale comune	133,15	124,30	98,25	68,35
DONNE				
1ª categoria	125,80	105,35	99,25	87,85
2ª categoria	119,20	99,95	88,60	77,05
3ª categoria	112,25	94,60	84,40	67,55

ZONA III: BERGAMO - BRESCIA - GORIZIA - IMPERIA MONFALCONE - SAVONA - TRENTO - VENEZIA - VERCELLI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	161,15	156,65	138,75	—
Operaio qualificato	144,65	140,45	123,40	102,15
Manovale specializzato	136,95	127,85	100,90	79,45
Manovale comune	128,40	119,90	94,75	65,90
DONNE				
1ª categoria	121,35	101,65	95,75	84,75
2ª categoria	114,95	96,40	85,45	74,35
3ª categoria	108,30	91,25	81,40	65,20

ZONA III: *situazione extra* BIELLA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	172,35	167,55	148,35	—
Operaio qualificato	154,70	150,20	131,95	109,20
Manovale specializzato	146,50	136,70	107,90	84,95
Manovale comune	137,35	128,25	101,35	70,50
DONNE				
1ª categoria	129,80	108,70	102,40	90,60
2ª categoria	122,95	103,10	91,40	79,50
3ª categoria	115,80	97,55	87,05	69,70

ZONA IV: LA SPEZIA - MANTOVA - PADOVA - RAVENNA - VERONA - VICENZA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	158,80	154,40	136,75	—
Operaio qualificato	142,25	138,10	121,35	100,45
Manovale specializzato	134,60	125,60	99,15	78,10
Manovale comune	125,95	117,60	92,95	64,65
DONNE				
1ª categoria	119,35	99,95	94,15	83,35
2ª categoria	113 —	94,75	84 —	73,05
3ª categoria	106,20	89,50	79,85	63,95

ZONA V: ALESSANDRIA - BELLUNO - BOLOGNA - MODENA - NAPOLI - PARMA - PIACENZA - REGGIO EMILIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	155,35	151,05	133,75	—
Operaio qualificato	138,70	134,65	118,30	97,95
Manovale specializzato	130,90	122,15	96,40	75,95
Manovale comune	122,25	114,15	90,25	62,75
DONNE				
1ª categoria	116,35	97,45	91,80	81,25
2ª categoria	109,85	92,15	81,70	71,05
3ª categoria	103,10	86,90	77,55	62,05

ZONA VI: FORLÌ - GROSSETO - LUCCA - PISTOIA - UDINE

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	153,80	149,55	132,40	—
Operaio qualificato	137,30	133,30	117,10	96,95
Manovale specializzato	129,55	120,90	95,45	75,15
Manovale comune	121,05	113 —	89,30	62,10
DONNE				
1ª categoria	115,15	96,45	90,85	80,40
2ª categoria	108,75	91,20	80,85	70,30
3ª categoria	102,10	86,05	76,75	61,45

ZONA VII: ANCONA - ASTI - CUNEO - FERRARA - PALERMO - ROVIGO - SIENA - TREVISO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	150,35	146,15	129,45	—
Operaio qualificato	134,15	130,20	114,45	94,75
Manovale specializzato	126,50	118,05	93,20	73,40
Manovale comune	117,85	110,05	86,95	60,50
DONNE				
1ª categoria	112,55	94,25	88,80	78,60
2ª categoria	106,20	89,05	78,95	68,65
3ª categoria	99,40	83,75	74,75	59,85

ZONA VIII: AREZZO - BARI - PERUGIA - PESCARA - SALERNO - TARANTO - TERNI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	147,20	143,10	126,75	—
Operaio qualificato	131,35	127,50	112,05	92,75
Manovale specializzato	123,85	115,60	91,25	71,85
Manovale comune	115,35	107,70	85,15	59,20
DONNE				
1ª categoria	110,15	92,25	86,90	76,95
2ª categoria	103,95	87,20	77,30	67,20
3ª categoria	97,30	82 —	73,20	58,60

ZONA VIII: *situazione extra* VALDARNO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	152,25	148,05	131,10	—
Operaio qualificato	135,85	131,90	115,90	95,95
Manovale specializzato	128,25	119,65	94,45	74,40
Manovale comune	119,35	111,45	88,05	61,25
DONNE				
1ª categoria	114 —	95,45	89,90	79,60
2ª categoria	107,65	90,25	80,05	69,60
3ª categoria	100,65	84,85	75,70	60,60

ZONA IX: CAGLIARI - CATANIA - FROSINONE - LECCE - MESSINA - PESARO - RIETI - VITERBO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	141,95	138 —	122,20	—
Operaio qualificato	125,40	121,70	106,95	88,55
Manovale specializzato	118,15	110,25	87,05	68,55
Manovale comune	109,95	102,65	81,15	56,45
DONNE				
1ª categoria	105,15	88,10	83 —	73,45
2ª categoria	99,20	83,15	73,75	64,15
3ª categoria	92,75	78,20	69,75	55,85

ZONA IX: *situazione extra* ASCOLI PICENO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	143 —	139,05	123,15	—
Operaio qualificato	126,35	122,65	107,80	89,25
Manovale specializzato	119,05	111,10	87,70	69,05
Manovale comune	110,80	103,45	81,75	56,85
DONNE				
1ª categoria	105,95	88,75	83,60	74 —
2ª categoria	99,95	83,80	74,30	64,60
3ª categoria	93,45	78,80	70,30	56,30

ZONA X: AVELLINO - BENEVENTO - CAMPOBASSO - CASERTA - CATANZARO - CHIETI - COSENZA - FOGGIA - L'AQUILA - MACERATA - NUORO - SASSARI - TERAMO

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	137,25	133,15	118,20	—
Operaio qualificato	121,40	117,85	103,55	85,75
Manovale specializzato	114,05	106,40	84 —	66,15
Manovale comune	105,50	98,50	77,85	54,15
DONNE				
1ª categoria	101,80	85,25	80,35	71,10
2ª categoria	95,70	80,25	71,15	61,90
3ª categoria	89,05	75,05	66,95	53,60

ZONA XI: AGRIGENTO - BRINDISI - LATINA - MATERA - POTENZA - RAGUSA - SIRACUSA - TRAPANI

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	132,45	128,80	114,05	—
Operaio qualificato	117,15	113,75	99,95	82,75
Manovale specializzato	110,05	102,70	81,05	63,85
Manovale comune	101,80	95,10	75,15	52,25
DONNE				
1ª categoria	98,25	82,30	77,50	68,60
2ª categoria	92,35	77,45	68,65	59,75
3ª categoria	85,95	72,45	64,65	51,75

ZONA XII: CALTANISSETTA - ENNA - REGGIO CALABRIA

QUALIFICHE	Superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiori 16 anni
UOMINI				
Operaio specializzato	125,40	121,95	108 —	—
Operaio qualificato	110,90	107,65	94,65	78,35
Manovale specializzato	104,20	97,25	76,75	60,45
Manovale comune	96,40	90 —	71,15	49,50
DONNE				
1ª categoria	93 —	77,90	73,40	64,95
2ª categoria	87,45	73,35	65 —	56,55
3ª categoria	81,40	68,60	61,20	49 —

Visti, l'accordo e le tabelle 1 e 2 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 27 giugno 1961, n. 929.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Genova, La Spezia e Savona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 24 settembre 1952, per la scala mobile dei salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Genova:

— l'accordo collettivo 16 aprile 1951, per gli operai agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale Produttori Agricoli, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Confederterra;

— il contratto collettivo 30 settembre 1959 per i dipendenti da aziende floricole, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale C.G.I.L. -, la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, la U.I.L.-Terra Provinciale;

Visti, per la provincia di La Spezia;

— il contratto collettivo integrativo 19 gennaio 1953 e relative tabelle, per i braccianti agricoli avventizi e semifissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, la Federterra Provinciale, la Liberterra Provinciale -C.I.S.L., la U.I.L. - Terra Provinciale;

— il contratto collettivo integrativo 30 luglio 1953, e relative tabelle, per i salariati fissi in agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Confederterra Provinciale - C.G.I.L. -, la Camera Sindacale - U.I.L. -;

— l'accordo collettivo 11 dicembre 1953, per i braccianti avventizi e semifissi e per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale - C.G.I.L., la Federazione Italiana Salariati e Braccianti Agricoli - C.I.S.L. -, la U.I.L.-Terra Provinciale;

Visti, per la provincia di Savona:

— il contratto collettivo integrativo 12 dicembre 1952, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti ed il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti - C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti - C.I.S.L. -;

— il contratto collettivo 12 dicembre 1952, per i braccianti fissi o permanenti, stipulato tra le medesime parti di cui al precedente contratto in pari data;

— il contratto collettivo integrativo 15 marzo 1957, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra le medesime parti di cui ai precedenti contratti in data 12 dicembre 1952;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 della provincia di Genova, in data 13 giugno 1960, n. 21 della provincia di La Spezia, in data 2 settembre 1960, n. 5 della provincia di Savona, in data 30 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Genova, l'accordo collettivo 16 aprile 1951 per gli operai agricoli, il contratto collettivo 30 settembre 1959 per i dipendenti da aziende floricole;

— per la provincia di La Spezia, il contratto collettivo integrativo 19 gennaio 1953 per i braccianti agricoli avventizi e semifissi, il contratto collettivo integrativo 30 luglio 1953 per i salariati fissi in agricoltura, l'accordo collettivo 11 dicembre 1953, per i braccianti avventizi e semifissi e per i salariati fissi;

— per la provincia di Savona, il contratto collettivo integrativo 12 dicembre 1952 per i salariati fissi, il contratto collettivo 12 dicembre 1952 per i braccianti fissi o permanenti, il contratto collettivo integrativo 15 marzo 1957 per i braccianti agricoli avventizi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi annessi, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Genova, La Spezia e Savona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 27 giugno 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *agosto* 1961
Atti del Governo, registro n. 138, *foglio n.* 150. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 16 APRILE 1951, PER GLI OPERAI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI GENOVA

Il giorno 16 aprile 1951, in Genova,

tra

l'Associazione Provinciale Produttori Agricoli

e

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti da una parte, rappresentate rispettivamente dal dott. *Caretta* e dal sig. *G. Pittaluga,*

e

la Confederterra dall'altra, rappresentata dal sig. *G. Rossi,* si è addivenuto alla stipulazione del seguente accordo riguardante l'aggiornamento dei minimi di paga concordati il 1° novembre 1947, relativi agli operai agricoli:

1° *Tariffe per gli operai agricoli occupati nella fascia costiera della Provincia;*

Qualifica	Paga oraria	Paga giorn.	Inden. Cont.	Tot.
Operaio pratico	L. 28,85	L. 231	L. 599	L. 830
Bracciante	» 25,—	» 200	» 599	» 799
Donne	» 10,—	» 80	» 432	» 512
Apprendisti	» 14,75	» 116	» 432	» 548

2° *Tariffe per gli operai agricoli delle restanti zone della Provincia.*

Qualifica	Paga oraria	Paga giorn.	Inden. Cont.	Tot.
Operaio pratico	L. 28,85	L. 231	L. 540	L. 771
Bracciante	» 25,—	» 200	» 540	» 740
Donne	» 10,—	» 80	» 389	» 469
Apprendisti	» 14,75	» 116	» 389	» 505

3° Restano in vigore le clausole integrative stipulate nell'accordo del 1° novembre 1947.

4° Il presente accordo entra in vigore oggi 16 aprile 1951.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 30 SETTEMBRE 1959, PER LE MAESTRANZE DIPENDENTI DA AZIENDE FLORICOLE DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1959 addì 30 settembre nella sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Genova

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente dott. *Mario Quairolo* assistito dal geometra *Emilio Rostagno;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal suo Presidente sig. *Enrico Santamaria* assistito dal sig. *Giacomo Piccardo;*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE aderente alla C.G.I.L. rappresentata dal suo Segretario sig. *Benito Benati* assistito dai sigg. *Sergio Sciaccaluga* e *Sergio Tinacci;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI aderente alla C.I.S.L. rappresentata dal suo Segretario sig. *Luigi Percivalle* assistito dall'on. *Clodoaldo Binotti* Segretario sindacale dell'Unione Provinciale Sindacale;

la U.I.L. TERRA PROVINCIALE rappresentata dal signor *Antonino Romeo* assistito dal sig. *Renato Micco;*
è stato stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro valevole per le maestranze addette alle aziende floricole della Provincia di Genova.

Art. 1.

Il presente contratto collettivo di lavoro ha lo scopo di regolare i rapporti fra i lavoratori ed i seguenti datori di lavoro;

a) conduttori di aziende floricole (fiori e piante ornamentali);

b) aziende che comunque assumano l'impianto, la conservazione e la coltivazione dei parchi, giardini e vivai.

Trt. 2.

DURATA E DISDETTTA DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà vigore dal 1° dicembre 1959 al 30 novembre 1960. Si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno e con allegate le proposte di modifica.

Art. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei lavoratori sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

QUALIFICA E CLASSIFICA DEL PERSONALE

A) *Qualifica* — Il personale si distingue, secondo la durata del rapporto in:

1° *Fisso* - se vincolato per una durata non inferiore a 12 mesi di prestazione continuativa. Detta qualifica deve risultare da iscrizione del libretto sindacale o da altra dichiarazione scritta. Comunque la qualifica stessa si considera acquisita quando il lavoratore abbia prestato oltre 12 mesi di ininterrotta attività nell'azienda.

B) *Classifica* — Secondo le mansioni, il personale si distingue in:

1° Capo giardiniere o capo vivaista: vi appartengono gli assunti come tali e quelli ai quali è conferito il grado in corso di rapporto e che siano in possesso di scuola pratica di floricoltura (2ª categoria). Quest'ultimo requisito non si applica ai capi già in servizio alla data del presente contratto.

2° Guardiniere e vivaista: appartengono a questa categoria coloro che sanno eseguire tutti i lavori inerenti al giardinaggio ed al vivaio.

3° Operaio pratico: si intende il bracciante adibito a lavori di giardinaggio non richiedenti la competenza professionale propria del giardiniere.

4° Bracciante o operaio comune: si intende il lavoratore addetto a mansioni di fatica che non richiedono particolare perizia.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Il personale assunto come fisso, è soggetto ad un periodo di prova come segue:

1) Capo giardiniere e capo vivaista mesi sei;

2) Giardiniere e vivaista mesi due;

3) Operaio pratico mesi uno;

4) Bracciante fisso giorni 20.

Durante il periodo di prova il lavoratore potrà dimettersi od essere licenziato senza preavviso di sorta e gli competerà la retribuzione per le sole giornate effettivamente prestate relativamente alle mansioni alle quali è stato adibito.

In caso di conferma il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella anzianità.

Art. 6.

MANSIONI

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. In relazione alle esigenze della azienda, il datore di lavoro può adibirlo a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione per la retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente classifica.

Nel caso sopra previsto il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggiosa nonchè ad acquisire la nuova classifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito. Detta stabilità si considera acquisita trascorsi i periodi di cui all'art. 5 per le rispettive classifiche semprechè la mansione superiore sia stata svolta continuativamente nella giornata od almeno in modo prevalente.

Art. 7.

CORSI PROFESSIONALI

I datori di lavoro debbono agevolare la frequenza ai corsi professionali di tutti i dipendenti con particolare riguardo ai giovani ancora in periodo di apprendistato.

Art. 8.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

E' istituito il libretto sindacale di lavoro di cui debbono provvedersi i dipendenti ed i datori di lavoro ritirandoli alle rispettive Organizzazioni. La edizione, col testo integrale del presente contratto, è fatta a cura e spese delle Organizzazioni contraenti. Ciascun libretto dovrà essere firmato dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Sui libretti di entrambi le parti a cura del datore di lavoro, dovranno essere registrate e costantemente aggiornate le seguenti annotazioni:

qualifica e classifica del lavoratore (cioè se è a rapporto fisso e la natura della mansione);

data di assunzione;

salario corrisposto;

ore straordinarie e relativi compensi;

trattenute operate;

eventuali condizioni particolari convenute.

In caso di contestazione (assegnazioni di categoria, anzianità od altro) le parti ricorreranno alle rispettive Organizzazioni per la definizione della controversia.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ NAZIONALI

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche ed i seguenti:

Il primo giorno dell'anno;

Il giorno della Epifania;

Il giorno della festa di S. Giuseppe;

Il giorno di lunedì dopo Pasqua;

Il giorno dell'Ascensione;

Il giorno del Corpus Domini;

Il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;

Il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;

Il 1° novembre - giorno Ognissanti;

L'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;

Il 25 dicembre - giorno di Natale;

Il 26 dicembre - S. Stefano;

La festa del Patrono del luogo.

Festività nazionali:

Il 25 aprile;

Il 1° maggio;

Il 2 giugno;

Il 4 novembre.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori compete un riposo settimanale di 24 ore possibilmente in coincidenza con la domenica. Quando, per esigenze aziendali, siano istituiti turni di riposo cadenti anche in giorni feriali, nessuna maggiorazione salariale è dovuta al lavoratore che abbia prestato opera nella domenica.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le 48 settimanali. Nella giornata la distribuzione dell'orario è fatta dal datore di lavoro in relazione alle esigenze della azienda rispettando però le necessarie interruzioni dei pasti.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO

Si considerano straordinarie le ore compiute oltre l'orario normale: esse non potranno eccedere il limite previsto dalla legge e cioè le due ore giornaliere e le 12 settimanali.

Le ore straordinarie saranno retribuite con le seguenti maggiorazioni sulla paga oraria globale:

feriali . . . . del 18 %

festive . . . . del 27 %

notturne . . . . del 32 %

E' considerato notturno il lavoro compiuto da una ora dopo l'Ave Maria all'alba. Non è però compensato come tale quello ricadente in regolari turni periodici o inerente a specifiche mansioni da definirsi in contratto individuale.

Art. 13.

RETRIBUZIONE

La retribuzione ordinaria del personale è così stabilita: per uomini dai 17 anni compiuti ai 60 anni compiuti ed è comprensiva di paga base, indennità di contingenza ed indennità di caro pane commisurata su L. 30 giornaliere per tutte le categorie;

Capo giardiniere orarie L. 226;

Giardiniere o vivaista orarie L. 205;

Operaio pratico orarie L. 198;

Bracciante ed operaio comune orarie L. 184.

Per le donne dai 17 ai 55 anni compiuti si applica il 70 per cento sulle predette tariffe con riferimento alla corrispondente voce uomo, secondo la classifica loro attribuita. Per gli inferiori di età, d'ambo i sessi (14-17 anni compiuti) si applicano le percentuali seguenti sulla tariffa del bracciante.

Ragazzi:

dai 15 ai 17 anni compiuti 70 %

dai 14 ai 15 anni compiuti 50 %

Ragazze:

dai 15 ai 17 anni compiuti 65 %

dai 14 ai 15 anni compiuti 50 %

Indennità speciale agli avventizi:

Ai dipendenti avventizi che per la natura del loro rappporto non possono beneficiare di ferie, gratifica natalizia ed indennità di anzianità previste per le categorie dei dipendenti fissi, è corrisposta, in aggiunta alla tariffa di cui sopra, e per le ore ordinarie, una indennità sostitutiva pari all'11% della tariffa stessa comprensiva anche del trattamento loro spettante per le festività nazionali ed infrasettimanali. Tale indennità aggiuntiva è distinta dalla retribuzione e su di essa non operano le maggiorazioni per lavoro straordinario.

Variazioni di paga per caro vita. — Le tariffe sopra specificate sono suscettibili di variazione in più od in meno in dipendenza dell'applicazione del congegno di scala mobile fissato nell'accordo nazionale 10 settembre 1952 per il settore agricolo.

Art. 14.

FERIE

I dipendenti fissi hanno diritto ai seguenti periodi annuali di ferie retribuite pari a:

giorni 9 per l'anzianità da 1 a 5 anni;

giorni 11 per l'anzianità da 6 a 10 anni;

giorni 13 per l'anzianità oltre 10 anni.

Compatibilmente alle esigenze di lavoro, il periodo di ferie sarà concesso preferibilmente in unica soluzione dal 1° marzo al 31 ottobre. E' tuttavia consentita la distribuzione in due periodi, di cui uno a scelta del lavoratore, anche fuori dei mesi suindicati.

Nel caso di rapporto inferiore all'anno, il lavoratore fisso ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati. La frazione di mese inferiore ai 15 giorni non si computa e quella superiore equivale al mese intero.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai dipendenti fissi con rapporto non inferiore ad un anno, in occasione della ricorrenza natalizia, verrà corrisposta una indennità pari a 20 giornate di paga globale, a titolo di gratifica.

La suddetta indennità è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione o di posticipato inizio del rapporto di lavoro nel corso della annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

La frazione di mese inferiore ai 15 giorni non si computa e quella superiore equivale al mese intero.

Art. 16.

DIARIE

Ai lavoratori che, comandati fuori azienda sono costretti a consumare i pasti e pernottare fuori del luogo abituale, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una indennità come segue:

prima colazione L. 200; pranzo L. 600; cena L. 600; pernottamento L. 1.000.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio al lavoratore che abbia prestato almeno tre mesi di servizio ininterrotto in azienda compete un congedo matrimoniale retribuito di giorni 7.

Art. 18.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali ed infortunistiche valgono le disposizioni di legge.

Art. 19.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

In caso di gravidanza o puerperio, per la lavoratrice valgono le disposizioni di legge.

Art. 20.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il lavoratore fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto

di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, se non godute, maturate sino alla data della risoluzione. In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto.

Art 21.

NORME DISCIPLINARI

Nei rapporti attinenti al lavoro, i lavoratori dipendono dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta nell'azienda e dai rispettivi capi; essi pertanto debbono attenersi alle disposizioni loro impartite ed eseguire con diligenza il compito loro affidato. Ad entrambe le parti è fatto obbligo di rispetto delle norme contrattuali ed i rapporti vanno impostati a reciproco spirito di collaborazione.

Sono passibili di licenziamento senza preavviso i lavoratori che incorrono nelle seguenti infrazioni:

rissa sul posto di lavoro;

presenza al lavoro ripetutamente in stato di ubriachezza;

furti e danneggiamenti gravi agli impianti della azienda;

condanne per reati contro la persona e la proprietà;

assenza ingiustificata oltre tre giorni dal lavoro;

ripetuti atti di indisciplina semprechè risultino ogni volta registrati sul libretto di lavoro.

Al lavoratore licenziato per una delle suddette infrazioni, oltre alla privazione del preavviso, non compete l'indennità di anzianità.

Art. 22.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 23.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Riguardo al servizio di leva militare ed ai richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge.

Art. 24.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Per la risoluzione del rapporto avente carattere fisso, la parte che vi ha interesse è tenuta a comunicare all'altra, con lettera raccomandata o con iscrizione sul libretto di lavoro, il licenziamento o le dimissioni osservando i seguenti termini di preavviso:

a) Capo giardiniere e capo vivaista: mesi uno;

b) Giardiniere e vivaista: mesi uno;

c) Operaio pratico e bracciante fisso: giorni 15.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

1) *In caso di licenziamento*: al dipendente fisso licenziato dal datore di lavoro questi dovrà corrispondere una indennità, come sotto stabilita, per ogni anno di servizio prestato;

a) Capo giardiniere e capo vivaista: giorni 11 di retribuzione globale;

b) Giardiniere e vivaista: giorni 8 di retribuzione globale;

c) Operaio pratico e bracciante fisso: giorni 6 di retribuzione globale.

Per l'anzianità fino al 30 novembre 1959 saranno conteggiati i preesistenti giorni, rispettivamente in 10, 7 e 5.

2) *In caso di dimissioni*: al dipendente volontariamente dimissionario è concessa una indennità nelle sottoindicate percentuali rispetto alla idennità di licenziamento sopra indicata:

a) dimissionari con oltre 10 anni di servizio in azienda: 45 %;

b) dimissionari da 6 a 10 anni di servizio in azienda: 33 %;

c) dimissionari fino a 5 anni di servizio in azienda: 20 %.

Art. 26.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano valide le condizioni di miglior favore individualmente concesse ai lavoratori alla data della firma del presente contratto oppure in successivo corso di rapporto.

Art. 27.

CONTROVERSIE

In caso di divergenza interpretativa del presente contratto, le Organizzazioni stipulanti sono impegnate a richiedere l'intervento delle rispettive Confederazioni Nazionali.

Per la risoluzione delle controversie individuali insorte nella applicazione del presente contratto stesso, i datori di lavoro ed i lavoratori debbono rivolgersi alla Organizzazione provinciale stipulante cui sono iscritti. Le Organizzazioni adite sono tenute a convocare le parti in contradditorio entro 15 giorni dalla ricevuta denuncia per il tentativo di amichevole composizione, del quale viene redatto apposito verbale. Dovendosi definire questioni eventualmente non previste dal presente contratto, si farà riferimento alle norme generali contenute nei patti nazionali salariati e braccianti, a seconda della categoria cui appartiene il lavoratore interessato.

Dichiarazioni a verbale relative alla applicazione del contratto collettivo provinciale di lavoro per dipendenti da aziende floricole della provincia di Genova stipulato il 30 *settembre* 1959.

1) Libretto sindacale. L'Unione Provinciale Agricoltori e la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti si impegnano a fare opera di persuasione verso i rispettivi

loro rappresentanti affinchè le singole aziende muniscano i propri dipendenti dell'istituito libretto sindacale; da parte loro le Organizzazioni dei lavoratori solleciteranno i propri rappresentanti ad uniformarsi a quanto prescritto nel contratto collettivo per la tenuta del libretto stesso.

2) Le parti stipulanti riconoscono l'opportunità di un incontro al più presto possibile e prevedibilmente entro il gennaio p. v., al fine di studiare — con esclusione di ogni maggior gravame per i datori di lavoro — tutte quelle innovazioni legislative e normative atte ad assicurare migliori prestazioni assistenziali e previdenziali a favore dei lavoratori da parte degli Istituti preposti agli appositi servizi.

3) Le stesse Organizzazioni stipulanti si impegnano a non valersi della facoltà di disdetta del contratto di cui all'art. 2 fino alla scadenza prevista, per tacita rinnovazione, del 30 novembre 1961.

4) Le parti concilieranno per quanto possibile, le eventuali controversie che potessero sorgere fra datori di lavoro e lavoratori di aziende ortofrutticole con riferimento alle norme del contratto dei floricoltori con esclusione della norma riguardante la classificazione e le mansioni che sarà espressamente convenuta per la categoria ortofrutticola. Si intendono senz'altro estendibili le norme riguardanti gli istituti vari (ferie, gratifica natalizia ed anzianità) nonchè salariale prevista per il bracciante comune.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 19 GENNAIO 1953, INTEGRATIVO DEL PATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 11 MAGGIO 1950, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI E SEMIFISSI DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

L'anno 1953 addì 19 del mese di Gennaio nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di La Spezia, all'uopo esplicitamente richiesto,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente sig. avv. *Mario A. Fortelli* assistito dal Direttore perito agrario *Paoletti Lionello;* la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente prof. *Niccolò Imberciadori* assistito dal Direttore *Folicaldi Carlo*, da una parte,

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI LA SPEZIA, rappresentata dal sig. *Bertelà Mario,* la FEDERTERRA PROVINCIALE rappresentata dal sig. *Castiglione Bruno,* la LIBERTERRA PROVINCIALE (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. *Duce Elvidio,* la UILTERRA (U.I.L.) rappresentata dal sig. *Boggia Roberto,*

si stipula il presente contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi e semifissi della provincia di La Spezia in ordine alla norma 18 del Patto Collettivo di Lavoro per i braccianti agricoli avventizi, stipulato l'11 maggio 1950 in esecuzione dell'accordo 23 giugno 1949.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale fissa le norme di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo e i braccianti avventizi e semifissi ad integrazione del Patto Nazionale 11 maggio 1950.

Art. 2.

DEFINIZIONE E CATEGORIE DEI BRACCIANTI AGRICOLI

In rapporto al periodo di tempo per il quale vengono assunti i braccianti si definiscono nel modo seguente: *a*) braccianti avventizi; *b*) braccianti semifissi. Sono avventizi i braccianti assunti giornalmente senza nessun vincolo di durata e retribuiti con paga oraria o giornaliera. Sono semifissi od obbligati i braccianti ai quali viene garantito dal datore di lavoro un numero di giornate non inferiore a quello di 220 da prestare durante l'annata secondo le necessità aziendali, retribuiti con paga giornaliera da corrispondersi settimanalmente.

Gli appartenenti alle due categorie possono qualificarsi nel modo seguente: *a*) ordinari, quando il loro lavoro non richiede alcuna specializzazione; *b*) specializzati, quando il loro lavoro è limitato ad una specialità come: frantoiano, vivaista, trattorista, muratore, manovale, meccanico, ecc.

Art. 3.

ASSUNZIONE DELLA MANO D'OPERA

L'assunzione dei braccianti è disciplinata dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Per la categoria dei semifissi od obbligati, le parti potranno stipulare un contratto individuale, anche in deroga al presente contratto collettivo purchè sia più favorevole al lavoratore e non in contrasto con le disposizioni del presente contratto collettivo.

Quando per l'assunzione del lavoratore ricorre la necessità del trasferimento di residenza il datore di lavoro dovrà provvedere con propri mezzi o a proprie spese al trasloco delle persone e cose appartenenti alla famiglia del lavoratore che assume.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per tutti i lavoratori previsti dal presente patto viene fissato in otto ore giornaliere. Sarà tuttavia ammesso il seguente orario di lavoro:

Mesi di novembre, dicembre gennaio e febbraio ore 7;

Mesi di marzo, aprile, maggio, settembre e ottobre ore 8;

Mesi di giugno, luglio e agosto ore 9.

In ogni caso debbono essere pagate le ore effettive di lavoro.

Il datore di lavoro potrà richiedere una prestazione di lavoro anche oltre l'orario di cui sopra. Tale prestazione supplementare di lavoro sarà considerata, a tutti gli effetti, come lavoro straordinario.

Per i lavori in acqua che vengono effettuati dal 15 settembre al 15 aprile l'orario di lavoro deve essere ridotto a sei ore giornaliere corrispondendo però ai lavoratori l'intero salario corrispondente alle ore di lavoro previste per il periodo in cui si effettua il lavoro stesso.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO FERIALE, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera: *a*) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro; *b*) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba; *c*) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 7, nonchè la festa del Patrono del luogo. Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Le percentuali da applicarsi sulle retribuzioni (paga base e contingenza) sono le seguenti: lavoro straordinario 20%;: lavoro notturno 40%; lavoro festivo 30%. Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando cade in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguire di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

La maggiorazione per *il lavoro notturno festivo* viene determinata nella misura del 50% e quella per *lo straordinario festivo*, nella misura del 45% sulla retribuzione normale (paga base e contingenza).

Art. 7.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il 1° dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
il 25 Aprile - anniversario della Liberazione;
il giorno del lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 1° Maggio - festa del lavoro;
il 2 Giugno - anniversario fondazione della Repubblica;
il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
il 15 Agosto - Assunzione della Beata Verg. Maria;
il 1° Novembre - Ognissanti;
il 4 Novembre - giorno dell'Unità Nazionale;
l'8 Dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
il 25 Dicembre - giorno di Natale;
il 26 Dicembre - S. Stefano;
la festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore sono i seguenti: *a*) la paga base; *b*) l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 6% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art. 9.

RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%
» 17 » 18 » » 80% dell'unità piena uomo
» 16 » 17 » » 75% » » »
» 15 » 16 » » 60% » » »
» 14 » 15 » » 50% » » »

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo
» 16 » 17 » » 62% » » »
» 15 » 16 » » 55% » » »
» 14 » 15 » » 50% » » »

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità si applicano le disposizioni di legge.

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel seguente modo:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, agli attrezzi ed ai macchinari;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

L'importo delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni previsti dal comma *b*) del proprio paragrafo, saranno versati all'Ente Comunale di Assistenza;

3) con licenziamento immediato nei seguenti casi:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi al bestiame, agli attrezzi, ai macchinari, alle coltivazioni ed agli stabili;

c) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni che comportino lo stato di detenzione;

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal 2° paragrafo;

f) in tutti quei casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 14.

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dall'avvenuta comunicazione verbale con apposita annotazione sul libretto personale di lavoro e con lettera raccomandata.

Art. 15.

RICORSI

Contro le sanzioni intimate che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria Organizzazione entro dieci giorni dalla data di registrazione sul libretto di lavoro o della raccomandata di notifica. Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto le sanzioni diventano definitive.

Art. 16.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento. Le Organizzazioni Sindacali sono impegnate ad espletare il detto tentativo di amichevole componimento con la maggiore possibile sollecitudine.

Art. 17.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 18.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopraconcordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei contratti individuali.

Art. 19.

EFFICACIA DEL PATTO

Le Organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario di intervenire, per la piena osservanza delle norme contenute nel presente patto.

Art. 20.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto che decorrerà dal 1° gennaio 1953, annulla i precedenti ed avrà la durata di un anno. Sarà rinnovato per la stessa durata se non sarà disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. Rimarrà comunque in vigore fino alla sostituzione del nuovo patto.

Art. 21.

REVISIONE INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Agli effetti delle variazioni della indennità di contingenza si applicheranno le norme di cui all'accordo interconfederale del 10 settembre 1952.

Tariffe salariali giornaliere in vigore dal 1° gennaio 1953

BRACCIANTI AVVENTIZI

CATEGORIE	Paga base	Contingenza	3° elem. (ind. 6%)	Totale
UOMINI				
1) Avventizi addetti ai lavori *ordinari* e *stagionali* compresa la frangitura olive:				
dai 18 ai 65 anni compiuti	279	556	50	885
» 17 » 18 » »	224	444	40	708
» 16 » 17 » »	210	416	38	664
» 15 » 16 » »	167	334	30	531
» 14 » 15 » »	140	277	25	442
2) Avventizi addetti ai lavori *stagionali* di mietitura, trebbiatura, giardinaggio, vivai, compresi i capo frantoiani:				
dai 18 ai 65 anni compiuti	289	576	52	917
» 17 » 18 » »	230	462	42	734
» 16 » 17 » »	216	433	39	688
» 15 » 16 » »	173	346	31	550
» 14 » 15 » »	144	288	26	458
3) Avventizi addetti ai lavori *speciali*: Muratori, Fabbri, Falegnami, Carradori, Meccanici, Innestatori, Potatori, Giardinieri, Vivaisti, Conduttori di trattore e autocarro, Capi boscaioli:				
dai 18 ai 65 anni compiuti	339	676	61	1076
» 17 » 18 » »	270	542	49	861
» 16 » 17 » »	254	506	46	806
» 15 » 16 » »	203	406	37	646
» 14 » 15 » »	169	338	30	537
4) Manovali edili, Manovali ed aiuto meccanici, Boscaioli:				
dai 18 ai 65 anni compiuti	305	610	55	970
» 17 » 18 » »	244	488	44	776
» 16 » 17 » »	228	457	41	726
» 15 » 16 » »	183	366	33	582
» 14 » 15 » »	152	305	27	484
5) Vaccari, bovari, cavallanti e conducenti:				
dai 18 ai 65 anni compiuti	322	643	58	1023
» 17 » 18 » »	257	515	46	818
» 16 » 17 » »	242	482	44	768
» 15 » 16 » »	193	386	35	614
» 14 » 15 » »	161	322	29	512
DONNE				
1) Avventizie addette ai lavori *ordinari e stagionali* compresa la frangitura olive:				
dai 17 ai 55 anni compiuti	196	388	36	620
» 16 » 17 » »	174	344	31	549
» 15 » 16 » »	154	305	28	487
» 14 » 15 » »	140	277	25	442
2) Avventizie addette ai lavori *stagionali* di mietitura, trebbiatura, giardinaggio, vivai:				
dai 17 ai 55 anni compiuti	202	403	36	641
» 16 » 17 » »	178	358	32	568
» 15 » 16 » »	158	318	29	505
» 14 » 15 » »	144	288	26	458

Tabelle giornaliere in vigore dal 1° gennaio 1953

SEMIFISSI

CATEGORIE	Paga base	Contingenza	3° elem. (ind. 6%)	Totale
UOMINI				
1) Semifissi, addetti ai lavori *ordinar*				
dai 18 ai 65 anni compiuti	240	475	43	758
» 17 » 18 » »	190	382	34	606
» 16 » 17 » »	178	358	32	568
» 15 » 16 » »	143	286	26	455
» 14 » 15 » »	119	238	21	378
2) Semifissi, addetti ai lavori *speciali*: Muratori, Fabbri, Falegnami, Carratori, Meccanici, Innestatori, Potatori, Giardinieri, Vivaisti, Conduttori di trattori e autocarro:				
dai 18 ai 65 anni compiuti	279	556	50	885
» 17 » 18 » »	222	446	40	708
» 16 » 17 » »	208	416	38	662
» 15 » 16 » »	167	334	30	531
» 14 » 15 » »	140	278	25	443
3) Manovali ed aiuti alle categorie di cui al punto 2);				
dai 18 ai 65 anni compiuti	255	510	46	811
» 17 » 18 » »	204	408	37	649
» 16 » 17 » »	192	382	35	609
» 15 » 16 » »	153	306	28	487
» 14 » 15 » »	128	254	23	405
4) Vaccari, Bovari, Cavallanti e conducenti;				
dai 18 ai 65 anni compiuti	272	543	49	864
» 17 » 18 » »	218	434	39	691
» 16 » 17 » »	204	408	37	649
» 15 » 16 » »	163	326	30	519
» 14 » 15 » »	136	272	24	432
DONNE				
1) Semifisse, addette ai lavori *ordinari:*				
dai 17 ai 55 anni compiuti	167	334	30	531
» 16 » 17 » »	148	295	27	470
» 15 » 16 » »	131	262	24	417
» 14 » 15 » »	119	238	21	378
2) Semifisse, addette ai lavori *speciali* (Potatrici, Giardiniere, Vivaiste ed Innestatrici):				
dai 17 ai 55 anni compiuti	196	388	35	619
» 16 » 17 » »	174	344	31	549
» 15 » 16 » »	153	306	28	487
» 14 » 15 » »	139	278	25	442

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 LUGLIO 1953, PER I SALARIATI FISSI IN AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

Addì 30 luglio 1953, nella Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., in La Spezia, via dei Colli n. 5,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI di La Spezia, rappresentata dal suo Presidente avv. *Fortelli Mario*, assistito dal sig. *Paoletti Lionello;*

la FEDERAZIONE PROV. COLTIVATORI DIRETTI di La Spezia, rappresentata dal Delegato Confederale comm. *Dino Cecconi*, assistito dal sig. *Folicaldi Carlo;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) di La Spezia, rappresentata dal sig *Frigerio Mario;*

la CONFEDERTERRA PROVINCIALE (C.G.I.L.) di La Spezia, rappresentata dal sig. *Castiglione Bruno;*

la CAMERA SINDACALE (U.I.L.) di La Spezia, rappresentata dal sig. *Toncelli Ulpiano,*

viene stipulato il presente Contratto normativo e salariale, da valere per i salariati fissi dell'agricoltura nella Provincia di La Spezia.

Il presente Contratto è integrativo del Patto Collettivo Nazionale per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato in Roma in data 31 luglio 1951.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo disciplina i rapporti di lavoro per la categoria dei salariati fissi per la Provincia di La Spezia.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariati fissi si intendono i lavoratori agricoli assunti e vincolati con contratto individuale a termine di durata non inferiore ad un anno, le cui prestazioni si svolgono ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola e la cui retribuzione viene corrisposta mensilmente.

Per quanto riguarda le tariffe e le denominazioni dei lavoratori appartenenti a tale categoria, si rinvia alle allegate tabelle salariali.

Art. 3.

ASSUNZIONE DELLA MANO D'OPERA

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

All'atto dell'assunzione, tra il datore di lavoro ed il salariato fisso dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanta stabilito nel presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del Contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533 che si riportano integralmente:

« Art. 1: i Contratti individuali di lavoro fra datori di lavoro della agricoltura e i salariati fissi comunque denominati non possono avere una durata inferiore a 2 annate agrarie e, ove l'abbiano, si intendono estesi al biennio. Ogni patto contrario è nullo ».

« Art. 3: le disposizioni del precedente articolo non si applicano ai contratti relativi a salariati fissi che convivono con le famiglie dirette-coltivatrici o mezza-

drili, le quali abbiano alle proprie dipendenze un solo salariato fisso convivente ».

Il contratto individuale di lavoro dei salariati si intenderà tacitamente rinnovato qualora non venga disdettato da una delle parti all'altra.

Le disdette dovranno aver luogo a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno e notificata in ogni caso almeno 4 mesi prima della fine dell'annata agraria nella quale scade il contratto individuale.

L'annata agraria ha inizio l'11 novembre di ogni anno e termina alla sera del 10 novembre dell'anno successo.

I salariati fissi regolarmente disdettati, i quali abbiano in consegna bestiame od attrezzi e che usufruiscono di abitazione fornita dall'azienda dovranno alla sera del 10 novembre rilasciare alla piena e libera disponibilità del datore di lavoro tutto quanto sopra specificato.

Resta in facoltà del datore di lavoro di esonerare il salariato disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, salvo la corresponsione del salario per detto periodo.

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Il datore può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente, il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando, ad essa attività, venga adibito per un periodo di tre mesi compiuti.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Il lavoratore oltre al libretto di lavoro di cui alla legge 30 gennaio 1935, n. 112, deve essere in possesso del libretto sindacale di lavoro ove sarà annotata la qualifica del lavoratore e dovranno venire annotate tutte le registrazioni inerenti al rapporto.

Il modello del libretto sarà concordato dalle Organizzazioni interessate.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dei lavoratori salariati è sempre subordinata ad un periodo di prova della durata massima di 30 giorni. Durante tale periodo è reciproco il diritto di sciogliere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso.

Il lavoratore che entro il termine suddetto non venga confermato dal datore di lavoro o per sua volonà non intenda rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del compenso per i giorni di lavoro effettivamente prestati in base al salario della categoria nella quale ha lavorato.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli è quela stabilita per la categoria per la quale è stato assunto.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non può eccedere le 8 ore giornaliere.

In relazione ai vari mesi dell'anno l'orario di lavoro è stabilito nel modo seguente:

Dicembre - Gennaio - Febbraio	ore 7
Marzo - Aprile - Maggio	ore 8
Giugno - Luglio - Agosto	ore 9
Settembre - Ottobre - Novembre . . .	ore 8

Il personale addetto alla cura, custodia, governo e allevamento del bestiame, poiché svolge un lavoro discontinuo e intermittente è tenuto anche prima e dopo l'orario normale di campagna, al governo del bestiame, rispettando la media annua di 8 ore giornaliere di effettivo lavoro.

Nel caso in cui per intemperie o cause di forza maggiore non fosse possibile eseguire in giornata l'intero orario normale di lavoro, è ammesso il recupero del

tempo perduto nel limite massimo di complessive sei ore, un'ora al giorno entro e per sei giorni successivi all'avvenuta sospensione o interruzione, senza corresponsione di straordinario.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario di lavoro normale previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 14, nonché la Festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di urgente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario	20%
lavoro festivo	30%
lavoro notturno	40%

La maggiorazione per il lavoro *notturno festivo* viene determinata nella misura del 50% della retribuzione specificata come sopra.

La maggiorazione per il lavoro *straordinario festivo* viene determinata nella misura del 45% sulla retribuzione normale.

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto dell'art. 1, n. 6, 7, 8, della legge 22 febbraio 1934, n. 370, tutti i lavoratori che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende agricole, hanno diritto ad un riposo settimanale di ore 24 possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

il primo dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
il 25 aprile - Anniversario della Liberazione;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 1° maggio - Festa del Lavoro;
il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;
il 29 giugno - SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto - giorno dell'Assunzione della B. V. Maria;
il 1° novembre - Ognissanti;
il 4 novembre - giorno dell'Unità Nazionale;
l'8 dicembre - giorno dell'Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - giorno di Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONI

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) paga base;

b) contingenza;

c) generi in natura quando siano corrisposti per contratto individuale o per consuetudine.

La contingenza subirà tutte le variazioni sia in aumento che in diminuzione determinate dall'applicazione dell'Accordo Nazionale di Scala Mobile in data 24 settembre 1952.

La misura delle varie voci costituenti la retribuzione viene stabilita dalle tabelle salariali allegate al presente Contratto di Lavoro.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti	100%
dai 17 ai 18 anni compiuti	80% della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti	75% della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti	60% della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti	50% della unità piena uomo

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti	70%	della unità piena uomo
dai 16 ai 17 anni compiuti	62%	della unità piena uomo
dai 15 ai 16 anni compiuti	55%	della unità piena uomo
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%	della unità piena uomo

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi, con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria, a partire dalla presente annata agraria che scade il 10 novembre 1953, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari ad un importo di 16 giornate del salario globale composto dalla paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione di rapporto di lavoro e di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Restano ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori stabilite nei Contratti individuali.

Art. 18.

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonché della indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio nel caso che gli siano stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

DIARIE

Ai lavoratori comandati fuori azienda in accompagnamento di bestiame, per carreggi o altri servizi ordinati dal datore di lavoro, sarà usato il seguente trattamento:

rimborso delle spese vive sostenute per conto dell'azienda;

corresponsione di L. 100 (cento) a titolo di diaria giornaliera.

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 8 e, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonché il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

I permessi di cui sopra sono indipendenti dalle ferie.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata e richiamo alle armi si applicano le disposizioni vigenti di legge.

Per quanto in particolare riguarda i salariati fissi chiamati alle armi per adempiere agli obblighi di leva, il periodo trascorso in servizio militare deve esser computato agli effetti della anzianità.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alle norme che regolano i rapporti di lavoro, da parte del lavoratore, potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel seguente modo:

1) con la multa fino ad un massimo di due ore di salario nei casi seguenti:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro; ne ritardi l'inizio; lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2) con una multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggiore gravità delle mancanze di cui al paragrafo 1). Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento danno, previsto dal comma *b)* paragrafo 1); saranno versati all'Ente Comunale di Assistenza del luogo in cui ha sede l'azienda;

3) con il licenziamento immediato nei seguenti casi:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o suo rappresentante;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alla coltivazione, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni lavorativi consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni che comportino lo stato di detenzione;

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo 2);

f) in tutti quei casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La notifica dei provvedimenti disciplinari di cui sopra verrà fatta con la apposita annotazione sul libretto personale del lavoratore entro due giorni dell'avvenuta infrazione. Qualora il capo famiglia od il lavoratore in genere rifiuti di consegnare il libretto per la relativa annotazione, la notifica del provvedimento disciplinare verrà fatta mediante cartolina raccomandata.

Sorgendo controversie a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo quanto disposto dall'art. 28 (controversie individuali).

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità pari a sei giornate di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso. La retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) da prendere a base per la determinazione della indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno. La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data di stipulazione del presente contratto.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito alla indennità di anzianità nei contratti collettivi provinciali preesistenti.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come gli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo non inferiore a tre mesi dalla data del decesso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso appezzamento sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Le Organizzazioni Sindacali sono impegnate ad espletare il tentativo di benevolo componimento delle controversie individuali con la maggiore sollecitudine.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione dei contratti collettivi provinciali debbono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori contenute nei singoli contratti individuali.

Art. 31.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto provinciale integrativo da valere per la categoria dei salariati fissi ha la durata iniziale di un anno a decorrere dall'11 novembre 1952; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con R. R.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della sua scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto provinciale integrativo conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo contratto.

Art. 32.

SCALA MOBILE

Agli effetti delle variazioni di scala mobile verrà applicato l'accordo nazionale di scala mobile per i salariati agricoli del 24 settembre 1952.

Art. 33.

Le tabelle salariali allegate al presente verbale, hanno decorrenza dal 1° gennaio 1953.

Tariffe salariati fissi senza somministrazioni e benefici in vigore dal 1° gennaio 1953

QUALIFICHE	Paga base mensile	Contingenza mensile	Paga globale
UOMINI			
1) Capo giardiniere e capo vivaista qualificato, muratore, fabbro, falegname, carradore, conduttore di trattore e autocarro:			
dai 18 ai 65 anni compiuti ...	7.335	14.665	22.000
» 17 » 18 » »	5.870	11.730	17.600
» 16 » 17 » »	5.500	11.000	16.500
» 15 » 16 » »	4.400	8.800	13.200
» 14 » 15 » »	3.665	7.335	11.000
2) Giardiniere e vivaista:			
dai 18 ai 65 anni compiuti ...	7.000	14.000	21.000
» 17 » 18 » »	5.600	11.200	16.800
» 16 » 17 » »	5.250	10.500	15.750
» 15 » 16 » »	4.200	8.400	12.600
» 14 » 15 » »	3.500	7.000	10.500
3) Magazziniere, cantiniere, addetto ai reparti, guardiano, vaccaro, bovaro e cavallante:			
dai 18 ai 65 anni compiuti ...	6.765	13.535	20.300
» 17 » 18 » »	5.410	10.830	16.240
» 16 » 17 » »	5.075	10.150	15.225
» 15 » 16 » »	4.060	8.120	12.180
» 14 , 15 » »	3.380	6.770	10.150
4) Aiuto giardiniere e vivaista:			
dai 18 ai 65 anni compiuti ...	6.565	13.135	19.700
» 17 » 18 » »	5.250	10.510	15.760
» 16 » 17 » »	4.925	9.850	14.775
» 15 » 16 » »	3.940	7.880	11.820
» 14 » 15 » »	3.285	6.565	9.850
5) Manovale, aiuto meccanico, aiuto carradore, aiuto muratore, aiuto fabbro, aiuto falegname, aiuto conduttore di trattore e autocarro:			
dai 18 ai 65 anni compiuti ...	6.365	12.735	19.100
» 17 » 18 » »	5.090	10.190	15.280
» 16 » 17 » »	4.775	9.550	14.325
» 15 » 16 » »	3.820	7.640	11.460
» 14 » 15 » »	3.180	6.370	9.550
6) Ordinario:			
dai 18 ai 65 anni compiuti ...	6.230	12.470	18.700
» 17 » 18 » »	4.985	9.975	14.960
» 16 » 17 » »	4.670	9.355	14.025
» 15 » 16 » , ...	3.740	7.480	11.220
» 14 » 15 » »	3.115	6.235	9.350
DONNE			
Ordinario:			
dai 17 ai 55 anni compiuti ...	4.360	8.730	13.090
» 16 » 17 » »	3.860	7.734	11.594
» 15 » 16 » »	3.425	6.860	10.285
» 14 » 15 » »	3.115	6.235	9.350

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 DICEMBRE 1953, DI VARIAZIONE, PER EFFETTO DELLA APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE, DEI SALARI PREVISTI DALLE TABELLE ALLEGATE AI CONTRATTI INTEGRATIVI PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI E SEMIFISSI (DEL 19 GENNAIO 1953) E PER I SALARIATI FISSI IN AGRICOLTURA (DEL 30 LUGLIO 1953) DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

1) *Braccianti avventizi* - Lavori ordinari unità piena uomo:

Salario giornaliero al 30 settembre 1952:

Paga base	Contingenza	Paga globale
L. 270	L. 450	L. 720

Salario giornaliero adeguato al 19 gennaio 1953, con decorrenza dal 1° gennaio 1953:

Paga base	Contingenza	3 elem. 6%	Paga globale
L. 279	L. 556	L. 50	L. 885

Salario giornaliero variato scala mobile bimestri giugno-luglio e agosto-settembre, punti 1,62 - valore del punto applicato L. 7,20 - con decorrenza dal 1° agosto 1953:

Paga base	Contingenza	3 elem. 6%	Paga globale
L. 279	L. 567	L. 51	L. 897

2) *Braccianti semifissi* - Lavori ordinari unità piena uomo:

Salario giornaliero al 30 settembre 1952:

Paga base	Contingenza	Paga globale
L. 150	L. 450	L. 600

Salario giornaliero adeguato al 19 gennaio 1953, con decorrenza dal 1° gennaio 1953:

Paga base	Contingenza	3 elem. 6%	Paga globale
L. 240	L. 475	L. 43	L. 758

Salario giornaliero variato scala mobile bimestri giugno-luglio e agosto-settembre, punti 1,62 - valore del punto L. 6 - con decorenza dal 1° agosto 1953:

Paga base	Contingenza	3° elem. 6%	Paga globale
L. 240	L. 485	L. 43	L. 768

3) *Salariati fissi* - Lavori ordinari unità piena uomo:

Salario mensile al 30 settembre 1952:

Paga base	Contingenza	Paga globale
L. 4.500	L. 11.200	L. 15.700

Salario mensile adeguato al 30 luglio 1953 con decorrenza dal 1° gennaio 1953:

Paga base	Contingenza	Paga globale
L. 6.230	L. 12.470	L. 18.700

Salario mensile variato scala mobile bimestri giugno-luglio e agosto-settembre, punti 1,62 - valore del punto L. 157 - con decorrenza dal 1° agosto 1953:

Paga base	Contingenza	Paga globale
L. 6.230	L. 12.724	L. 18.954

La Spezia, addì 11 dicembre 1953

Unione Provinciale Agricoltori
Federbraccianti Provinciale
Federazione Provinciale Coltivatori Diretti
F.I.S.B.A. Provinciale
U.I.L.-Terra Provinciale

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 12 DICEMBRE 1952, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Addì dodici (12) del mese di dicembre dell'anno millenovecentocinquantadue (1952) nella sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Savona, in via Dei Vegerio n. 6,

tra

l'UNIONE AGRICOLTORI della Provincia di Savona rappresentata dall'avv. *Giuseppe Musso-Piantelli,* Presidente dell'Unione ed a nome e per conto dei Sindacati Provinciali di Categoria aderenti; assistito dal Direttore *Giovanni Marinoni* e dai signori *Cambiaso Carlo,* Vice Presidente, *Zunino* Com.te *Angelo,* Vice Presidente, *Anfossi Luigi, Silvano Luigi, Goslino Telesio;* la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal Presidente *Guido Siffredi* assistito dal Direttore *Domenico Mazza*

e

il SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI della Provincia di Savona, rappresentato dal Segretario Provinciale sig. *Vittorio Aicardi* assistito dal signor *Pierino Molinari*

il SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal Segretario signor *Reggio Giuseppe,* assistito dal dott. *Cecchetti Luciano,* Segretario dell'Unione Provinciale

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro da valere per i salariati fissi della Provincia di Savona.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto Provinciale fissa le norme integrative al patto Nazionale stipulato in Roma il 31 luglio 1951, e che regola i rapporti di lavoro fra datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto stesso presso la stessa Azienda Agricola, ove generalmente risiede, fruendo della abitazione (ove questa esista) ed annessi, la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

QUALIFICHE

La qualifica sulla base delle mansioni affidate ai salariati fissi è la seguente:

Specializzati: sono i lavoratori che oltre a disimpegnare con particolare perizia tutti i lavori inerenti le colture, sappiano tecnicamente eseguire, organizzare, distribuire i lavori di un'Azienda.

Qualificati: sono i lavoratori che sanno disimpegnare tutti i lavori inerenti le colture secondo le norme di buona e razionale coltivazione.

Comuni: sono i lavoratori adibiti a lavori ordinari del fondo ai quali non è richiesta alcuna qualificazione.

Art. 4.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera.

Art. 5.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra i datori di lavoro ed il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale di lavoro a valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lovoro di cui all'art. 8. In tale contratto dovrà essere specificato e precisato la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, ed il salario spettante in base all'articolo 16.

Art. 6.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, numero 533.

Alla scadenza del contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ri-

cevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmato dalle parti.

Alla cessazione del rapporto di lavoro, il salariato ove usufruisse di alloggio ed annessi, deve lasciare liberi gli stessi *immediatamente*.

Art. 7.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Il datore di lavoro però, in relazione alle esigenze della Azienda, può adibire il salariato fisso a mansioni diverse, purchè non comportino una diminuzione della retribuzione od un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica. Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta se è a lui più vantaggiosa, nonchè ad acquistare la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito. Resta fermo che l'acquisizione automatica della nuova qualifica, avviene comunque a far luogo da un mese dal giorno in cui il datore di lavoro ha adibito alla nuova mansione il salariato, salvo beninteso, il caso di sostituzione di altro salariato ammalato od infortunato.

Art. 8.

LIBRETTO DI LAVORO

Ogni capo famiglia deve essere munito del libretto sindacale di lavoro all'uopo predisposto dalle organizzazioni sindacali contraenti in cui oltre la qualifica sua ed a quella dei componenti la famiglia che eventualmente prestino servizio nell'Azienda dovranno essere mensilmente registrate le prestazioni varie di attività, le corresponsioni in generi ed in danaro, le ore perdute e le trattenute eseguite con la relativa causale.

E' fatto obbligo al lavoratore di presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga, ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da apporsi in sua presenza e che saranno le sole a far fede ad ogni effetto.

Il salariato intestatario del libretto accuserà ricevuta delle retribuzioni in danaro ed in natura corrisposte dall'Azienda per sè ed i componenti la propria famiglia, controfirmando l'annotazione fatta dal datore di lavoro sul libretto sindacale stesso.

Sul libretto sindacale di lavoro per gli addetti alle stalle dovrà risultare il numero dei capi di bestiame affidati al governo del salariato fisso.

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al salariato gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale, con l'indicazione dello stato d'uso. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto è stato a lui affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 10.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è fissato in giorni trenta. In caso di risoluzione del contratto prima del termine previsto di prova, non comporterà al lavoratore alcuna indennità di liquidazione o di preavviso. Superato il periodo di prova il salariato si intenderà vincolato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Art. 11.

AMMISSIONE AL LAVORO
E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 12

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro viene fissato come segue:

Zona rivierasca ore		*Zona Padana* ore
7	Novembre-dicembre-gennaio-febbraio	6
8	Marzo-aprile-settembre-ottobre	8
9	Maggio-giugno-luglio-agosto	10

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) *lavoro straordinario*: quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 12.

b) *lavoro notturno*: quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

c) *lavoro festivo*: quello eseguito tutte le domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'art. 15, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere e le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta dei datori di lavoro, nei casi di eventuale necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico.

Le percentuali da applicarsi sulla retribuzione sono le seguenti:

Lavoro straordinario	il 20%
Lavoro festivo	il 25%
Lavoro notturno	il 30%
Lavoro straordinario festivo	il 35%
Lavoro notturno festivo	il 40%

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto degli artt. 1, 6, 7 e 8 della Legge 22 febbraio 1934 n. 370 il riposo settimanale dovrà coincidere possibilmente con la domenica e solo in casi di speciali circostanze potrà, previo accordo fra le parti interessate essere spostato a giorni feriali.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI

In riferimento all'art. 13 sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti: il primo dell'anno, il giorno dell'Epifania, il giorno della festa di S. Giuseppe, il 25 aprile, il giorno di lunedì dopo Pasqua, il giorno dell'Ascensione, il giorno del Corpus Domini, il 1° maggio, il giorno 2 giugno, il giorno 29 giugno, il giorno 15 agosto, il 1° novembre, il 4 novembre, il giorno 8 dicembre, il 25 dicembre, il 26 dicembre, la Festa del Patrono del luogo.

Tabella salariale

ZONA RIVIERASCA

A) *senza vitto e senza alloggio*

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
Uomini dai 18 ai 65 anni	7.650	15.300	22.950
Uomini dai 15 ai 18 anni	6.300	12.600	18.900
Donne dai 17 ai 55 anni	7.350	13.650	21.000
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazzi	5.145	10.290	15.435

B) *con abitazione, orto, pollaio e legna*

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
Uomini dai 18 ai 65 anni	5.975	11.950	17.925
Uomini dai 15 ai 18 anni	4.450	8.900	13.350
Donne dai 17 ai 55 anni	5.516	11.030	16.545
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazzi	4.220	8.440	12.660

C) *con vitto, alloggio, pulizia e biancheria*

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
Uomini dai 18 ai 65 anni	3.350	6.700	10.050
Uomini dai 15 ai 18 anni	2.460	4.920	7.380
Donne dai 17 ai 55 anni	3.260	6.520	9.780
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazzi	2.200	4.400	6.600

ZONA PADANA

A) *senza vitto e senza alloggio*

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
Uomini dai 18 ai 65 anni	7.035	14.070	21.105
Uomini dai 15 ai 18 anni	5.796	11.592	17.388
Donne dai 17 ai 55 anni	6.468	12.936	19.404
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazzi	4.625	9.250	13.875

B) *con abitazione, orto, pollaio e legna*

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
Uomini dai 18 ai 65 anni	5.470	10.940	16.410
Uomini dai 15 ai 18 anni	4.100	8.200	12.300
Donne dai 17 ai 55 anni	5.080	10.160	15.240
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazzi	3.680	7.360	11.040

C) *con vitto, alloggio, pulizia e biancheria*

	Salario mensile	Conting. mensile	Totale mensile
Uomini dai 18 ai 65 anni	3.080	6.160	9.240
Uomini dai 15 ai 18 anni	2.260	4.520	6.780
Donne dai 17 ai 55 anni	2.935	5.870	8.805
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazzi	2.480	4.960	7.440

Art. 16.

RETRIBUZIONI

I salari saranno pagati a fine mese.

I lavoratori saranno retribuiti con paga base, indennità di contingenza ed eventuali generi in natura.

Ai salariati ai quali verrà assegnata la qualifica di specializzati verrà concesso un aumento sulle retribuzioni su segnate del 10% ; quelli classificati qualificati avranno un aumento del 5%. Alla paga di tutte le categorie, età e sesso ivi determinate, nel caso di variazione del costo della vita, si applicherà l'accordo per la scala mobile, per i salari agricoli, stipulato in Roma il 10 settembre 1952.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

I salariati fissi con un contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata di servizio ininterrottamente prestato avranno diritto ad una indennità annuale come gratifica natalizia, di giorni 16 di salario normale composto di paga base, contingenza e generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di lavoro prestato.

Art. 18.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di novanta giorni. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire della casa, dell'orto, ecc. che gli siano stati dati in uso.

Art. 19.

DIARIE

Il trattamento spettante ai lavoratori che, comandati fuori azienda sono costretti a consumare il pasto ed a pernottare fuori dell'Azienda o della loro abitazione sarà usato il seguente trattamento:

Per ogni colazione al mattino	L. 200
per ogni pasto	L. 500
Per il pernottamento	L. 700

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa Azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 8 (otto) ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca del godimento delle ferie dei dipendenti, deve tenere conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei lavoratori.

Art. 21.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio, ha diritto ad un congedo di 7 giorni retribuiti e durante i quali considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie. Rimangono ferme le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

I salariati fissi in caso di chiamata o richiamo alle armi, avranno diritto alla conservazione del posto ai sensi delle vigenti Leggi ed il periodo di servizio sarà considerato utile agli effetti della maturazione della indennità di anzianità.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di Azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita secondo la gravità nel modo seguente:

1) *Con multe fino a due ore di paga nei seguenti casi*:

a) che senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lieve danno alla Azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) *Con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione* per un massimo di giorni tre nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1).

3) *Con il licenziamento immediato* e con indennizzo di anzianità e senza preavviso nei seguenti casi:

a) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

b) condanne penali per reati comuni non afferenti il rapporto di lavoro;

c) recidive per mancanze che abbiano dato luogo alla punizione di cui al paragrafo 2);

d) in tutti quegli altri casi che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

4) *Con il licenziamento in tronco* senza preavviso e senza indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso i datori di lavoro od un rappresentante di questi, nell'Azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi alle coltivazioni, agli stabili od al bestiame;

c) furto nell'Azienda.

Il lavoratore colpito dalla sanzione di cui al paragrafo 4) dovrà sgombrare unitamente alla famiglia i locali tenuti per uso abitazione ed annessi entro e non oltre trenta giorni dall'avvenuta comunicazione della punizione inflittagli che dovrà essere fatta con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Contro le sanzioni intimate, da portarsi immediatamente a conoscenza dell'interessato, e che provvisoriamente diventano esecutive, il lavoratore avrà diritto di ricorrere alla propria organizzazione sindacale nel termine di quindici giorni e per conoscenza alla organizzazione dei datori di lavoro.

Il ricorso sarà esaminato dalla Commissione Provinciale paritetica che convaliderà o respingerà la sanzione intimata.

L'importo delle multe dovrà essere versato dal datore di lavoro al fondo speciale assistenza lavoratori agricoli, gestito dalle organizzazioni contraenti.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a cinque giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione della indennità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto. Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della vecchia indennità deve commutarsi anche per dodicesimi per le eventuali frazioni di anno. La indennità sopra stabilita, sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria in corso alla data della firma del presente contratto.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nel contratto provinciale preesistente.

In caso di morte del salariato la indennità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del C. C. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa, o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un termine che verrà stabilito caso per caso dalla Commissione paritetica di cui all'art. 26 ultimo capoverso; che terrà conto delle esigenze delle parti aventi causa.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di controversia fra datore di lavoro e lavoratore, in disposizione del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali contraenti per il tentativo di amichevole composizione.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro, devono essere esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto integrativo provinciale di lavoro avrà la durata di anni uno a far luogo dal 1° ottobre 1952.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se una delle parti contraenti non ne darà disdetta con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. La parte che avrà dato la disdetta, pena la decadenza, dovrà comunicare alla controparte le proprie proposte entro e non oltre quindici giorni dalla data della disdetta stessa.

La discussione di tali proposte avrà inizio non oltre sessanta giorni l'avvenuta presentazione.

Il presente patto integrativo provinciale annulla tutti gli accordi stipulati aziendalmente precedentemente alla sua entrata in vigore e conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione di un nuovo accordo.

Per tutto quanto non è stato citato nel presente contratto si fa espresso riferimento al Patto Nazionale stipulato in Roma il 31 luglio 1951 tra le Organizzazioni Sindacali nazionali interessate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 12 DICEMBRE 1952, PER I BRACCIANTI FISSI O PERMANENTI DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Addì 12 dicembre millenovecentocinquantadue (1952) nella sede della Unione Provinciale degli Agricoltori, sita in Savona, via Vegerio n. 6

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI rappresentata dall'avv. *Giuseppe Musso-Piantelli*, Presidente della Unione ed in nome e per conto dei Sindacati Provinciali di categoria aderenti, assistito dai signori *Cambiaco Carlo, Anfossi Luigi, Silvano Luigi, Goslino Telesio* e dal Direttore dell'Unione *Giovanni Marinoni*; la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal Presidente *Guido Siffredi*, assistito dal Direttore *Domenico Mazza*

e

il SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI della Provincia di Savona rappresentato dal Segretario sig. *Vittorio Aicardi* assistito dal sig. *Pierino Molinari*;

il SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal Segretario Provinciale sig. *Reggio Giuseppe* assistito dal dott. *Luciano Cecchetti*, Segretario dell'Unione Sindacati Provinciale si è stipulato il seguente Contratto collettivo di lavoro per i braccianti fissi o permanenti della Provincia di Savona.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente patto provinciale fissa le norme ed i salari dei braccianti fissi o permanenti per la Provincia di Savona.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI FISSI O PERMANENTI

Per bracciante fisso o permanente si intende quel lavoratore agricolo assunto con contratto individuale a termine per l'annata agraria, con impegno reciproco di 220 giornate, retribuite con paga oraria o giornaliera da corrispondersi settimanalmente o quindicinalmente.

La qualifica di bracciante fisso o permanente, quando non è determinata all'atto dell'assunzione con scritto, viene acquisita automaticamente, dal lavoratore assunto per i lavori ordinari del fondo, a far luogo dall'inizio del 4ª mese di anzianità di lavoro.

Per i lavoratori assunti per lavori straordinari l'acquisizione della qualifica di braccianti fissi o permanenti avviene dopo un anno di ininterrotto lavoro prestato presso l'azienda a partire dal primo giorno dell'anno successivo. Resta fermo comunque che trattandosi di lavori straordinari i lavoratori, pur acquisendo i diritti dei braccianti fissi al fine del trattamento economico e degli Istituti, non si applica la obbligatorietà per l'impegno delle 220 giornate.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti fissi o permanenti sono disciplinate dalle norme vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e ragazzi valgono le norme di Legge in materia.

Art. 5.

Il bracciante fisso o permanente non può essere assunto con contratto a termine se non dopo avere superato il periodo di prova di giorni 20.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito come segue:

Zona Rivierasca		*Zona Padana*
Ore 7	Nov.-Dic.-Gennaio-Febbraio	Ore 6
Ore 8	Marzo-Aprile-Settem.-Ottobre	Ore 8
Ore 9	Maggio-Giugno-Luglio-Agosto	Ore 10

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Si considera:

a) *Lavoro straordinario* quello eseguito oltre lo orario normale di lavoro;

b) *Lavoro notturno* quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) *Lavoro festivo* quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'art. 8 nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo i casi di cui al penultimo comma.

Le percentuali da applicarsi di maggiorazione sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	20%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno	30%
Lavoro straordinario e festivo	35%
Lavoro notturno e festivo	40%

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi particolari lavori da eseguire di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le Domeniche ed i seguenti:

il primo dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il giorno della festa di S. Giuseppe;

il giorno del 25 aprile;

il giorno del lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° Maggio;

il giorno 2 giugno, Anniversario della fondazione della Repubblica;

il 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;

il 15 agosto: Assunzione di Maria Santissima

il 1° novembre: Ognissanti;

il 4 novembre: giorno dell'Unità Nazionale;

l'8 dicembre: Immacolata Concezione;

il 25 dicembre: Santo Natale;

il 26 dicembre: Santo Stefano;

il giorno della festa del Patrono del luogo.

Art. 9.

QUALIFICHE

Le qualifiche sulla base delle mansioni affidate ai braccianti fissi sono le seguenti:

Specializzati: sono i lavoratori che oltre a disimpegnare con regolare perizia tutti i lavori inerenti le colture, sappiano tecnicamente eseguire, organizzare, distribuire i lavori di una azienda.

Qualificati: sono i lavoratori che sanno disimpegnare tutti i lavori inerenti le colture e la stalla, secondo le norme di una buona e razionale coltivazione.

Comuni: sono i lavoratori adibiti a lavori ordinari del fondo ed ai quali non è richiesta alcuna qualificazione.

Art. 10.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE BRACCIANTE FISSO

Al lavoratore bracciante fisso o permanente verrà corrisposta la paga con le norme di cui all'art. 2 e nella seguente misura:

Tabella salariale

ZONA RIVIERASCA

	Paga oraria	Conting. oraria	Totale oraria
Uomini dai 18 ai 65 anni	30,00	65,00	95,00
Uomini dai 15 ai 18 anni	26,00	52,00	78,00
Donne dai 17 ai 55 anni	29,00	58,00	87,00
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazze	21,00	42,00	63,00

ZONA PADANA

	Paga oraria	Conting. oraria	Totale oraria
Uomini dai 18 ai 65 anni	29,00	58,00	87,00
Uomini dai 15 ai 18 anni	24,00	48,00	72,00
Donne dai 17 ai 55 anni	26,50	53,50	80,00
Donne dai 15 ai 17 anni e ragazze	20,00	40,00	60,00

I braccianti fissi ai quali verrà assegnata la qualifica di specializzati avranno aumento sulle retribuzioni sopra segnate del 10%, quelli classificati come qualificati avranno un aumento del 5%.

Alla paga di tutte le categorie, età e sesso, ivi determinate, nel caso di variazione del costo della vita, si applicherà l'accordo per la scala mobile stipulato, per i dipendenti delle aziende agricole, in Roma il 10 settembre 1952, dalle organizzazioni nazionali.

Art. 11.

GRATIFICA NATALIZIA, FERIE, INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La gratifica natalizia è fissata in giorni 16 annui, le ferie in giorni 8 annui, l'indennità di licenziamento in giorni 5 annui. Gli istituti di cui sopra saranno corrisposti al bracciante fisso in proporzione delle giornate di lavoro effettivamente prestate.

Art. 12.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di tutto ciò che gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 13.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme di legge.

Art. 14.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di Legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le disposizioni di legge.

Art. 15.

NORME DISCIPLINARI

Le norme disciplinari per i lavoratori braccianti fissi, si applicano con le stesse modalità di cui all'articolo 26 del Contratto Collettivo di Lavoro per i salariati fissi, vigente in Provincia di Savona.

Art. 16.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali contraenti per il tentativo di amichevole accordo.

Art. 17.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero insorgere per la interpretazione e l'applicazione del presente patto di lavoro collettivo provinciale, saranno esaminate dalle Organizzazioni Sindacali contraenti per il tentativo di sollecito componimento.

Art. 18.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto di lavoro avrà la durata di anni uno a far luogo dal 1° ottobre 1952. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se una delle parti contraenti non ne darà disdetta con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

La parte che avrà dato la disdetta, pena la decadenza, dovrà comunicare alla controparte le proprie proposte entro e non oltre 15 giorni dalla data della disdetta stessa. La discussione di tali proposte avrà inizio non oltre due mesi dopo l'avvenuta presentazione.

Il presente patto provinciale, annulla tutti gli accordi stipulati aziendalmente, precedentemente alla sua entrata in vigore e conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione del nuovo accordo.

Per tutto quanto possa essere stato omesso, si fa espresso riferimento al patto nazionale dei salariati fissi stipulato in Roma il 31 luglio 1951 tra le Organizzazioni Sindacali Nazionali interessate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 15 MARZO 1957, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Addì 15 marzo 1957 nella sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Savona, in via S. Giovanni Bosco n. 1

tra

l'Unione Agricoltori della Provincia di Savona rappresentata dall'avv. *Giuseppe Musso-Piantelli,* Presidente dell'Unione ed a nome e per conto delle Sezioni Provinciali di categoria, assistito dal Direttore della Unione dott. *Giovanni Marinoni;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti rappresentata dal proprio Delegato Confederale *Enrico Rosso*

e

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti della C.G.I.L. rappresentato dal proprio Segretario signor *Vittorio Aicardi,* assistito dal sig. *Angelo Vallarino;*

il Sindacato Provinciale Salariati e Braccianti della C.I.S.L. rappresentato dal proprio Segretario signor *Seghi Bruno,* assistito dal Segretario dell'Unione Provinciale Sindacale sig. *Guido Cattaneo;*

si è stipulato il seguente Contratto Collettivo di Lavoro da valere per gli avventizi agricoli della Provincia di Savona.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente contratto provinciale di lavoro fissa le norme integrative al patto nazionale stipulato in Roma il 15 febbraio 1957.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione od alla fine settimana, oppure quindicinalmente a seconda degli usi aziendali.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

ASSUNZIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

L'orario di lavoro è stabilito come segue:

Zona Rivierasca

Dicembre-Gennaio-Febbraio	ore 7
Marzo-Aprile-Agosto-Sett.-Ott.-Nov.	ore 8
Maggio-Giugno-Luglio	ore 9

Versante Padano

Dicembre-Gennaio-Febbraio	ore 6
Marzo-Aprile-Agosto-Sett.-Ott.-Nov.	ore 8
Maggio-Giugno-Luglio	ore 10

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) *Lavoro straordinario* quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 5.

b) *Lavoro notturno* quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

c) *Lavoro festivo* quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 7, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidenti necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma. Le percentuali di maggiorazione da applicarsi alla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	20%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno	30%
Lavoro straordinario e festivo	35%
Lavoro notturno e festivo	40%

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi speciali lavorazioni da eseguirsi di notte per le quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le Domeniche ed i seguenti:

il primo dell'anno;
il giorno dell'Epifania;
il giorno della festa di S. Giuseppe;
il giorno del 25 Aprile;
il giorno del lunedì dopo Pasqua;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il 1° Maggio - Festa del Lavoro;
il 2 giugno, Amminiversario della fondazione della Repubblica;
il 29 giugno, festa di SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto: Assunzione Beata Vergine Maria;
il 1° novembre: Tutti i Santi;
il 4 novembre: Anniversario della Vittoria 1915-1918;
l'8 dicembre: Immacolata Concezione;
il 25 dicembre: Santo Natale;
il giorno della festa del Patrono del luogo;
il 26 dicembre: Santo Stefano.

Art. 8.

QUALIFICHE

Le qualifiche sulla base delle mansioni affidate ai braccianti avventizi sono le seguenti:

Specializzati: sono i lavoratori che oltre disimpegnare con particolare perizia tutti i lavori inerenti le colture sappiano tecnicamente eseguire, organizzare, distribuire i lavori di una azienda, ovvero quegli avventizi specializzati assunti per lo svolgimento di delicate mansioni come: l'innesto, la potatura, la costruzione razionale di muri a secco od adibiti ad operazioni particolari e speciali.

Qualificati: sono i lavoratori che sanno disimpegnare tutti i lavori inerenti le colture secondo le norme di buona e razionale coltivazione.

Comuni: sono i lavoratori adibiti a lavori ordinari del fondo e per i quali non è richiesta alcuna qualificazione.

Art. 9.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

I lavoratori avventizi sono pagati con le norme di cui all'art. 2. Oltre la paga ed all'indennità di contingenza viene corrisposta una indennità pari all'11 % in maggiorazione della paga base e contingenza (terzo elemento specificato nella seguente tabella salariale) e ciò in riferimento a quanto prescrive la norma n. 8 del patto collettivo nazionale. Tale indennità dovrà sempre essere disgiunta dalla retribuzione non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per il lavoro straordinario-festivo-notturno o ad altro titolo.

Tabella salariale

ZONA RIVIERASCA

Uomini dai 18 ai 65 anni:	
paga oraria	38,00
contingenza oraria	93,45
terzo elemento oraria	14,45
Totale oraria	145,90
Uomini dai 15 ai 18 anni:	
paga oraria	31,00
contingenza oraria	73,80
terzo elemento oraria	11,50
Totale oraria	116,30
Donne dai 17 ai 55 anni:	
paga oraria	34,00
contingenza oraria	80,45
terzo elemento oraria	12,60
Totale oraria	127,05
Donne dai 15 ai 17 anni:	
paga oraria	25,00
contingenza oraria	60,30
terzo elemento oraria	9,40
Totale oraria	94,70

VERSANTE PADANO

Uomini dai 18 ai 65 anni:	
paga oraria	35,00
contingenza oraria	83,35
terzo elemento oraria	13,00
Totale oraria	131,35
Uomini dai 15 ai 18 anni:	
paga oraria	28.25
contingenza oraria	68,00
terzo elemento oraria	10,60
Totale oraria	106,85
Donne dai 17 ai 55 anni:	
paga oraria	31,30
contingenza oraria	74,15
terzo elemento oraria	11,60
Totale oraria	117,05
Donne dai 15 ai 17 anni:	
paga oraria	23,50
contingenza oraria	56,65
terzo elemento oraria	8,80
Totale oraria	88,95

I braccianti avventizi ai quali verrà assegnata la qualifica di specializzati avranno un aumento sulle retribuzioni sopra segnate del 10 %; quelli classificati come qualificati avranno un aumento del 5 %.

Alla paga di tutte le categorie, età, e sesso, ivi determinate, nel caso di variazione del costo della vita, si applicherà l'accordo per la scala mobile, stipulato in sede nazionale a Roma il 10 settembre 1952.

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 11.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge; per le donne che allattano in attesa di altre eventuali norme si applicano le consuetudini locali.

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita secondo la gravità nel modo seguente:

1) con multe fino a due ore di paga nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti od abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda e ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lieve danno alla azienda, al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1.

3) con il licenziamento immediato e senza preavviso:

a) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

b) condanne penali per reati comuni non afferenti il rapporto di lavoro;

c) recidivo per mancanze che abbiano dato luogo alla punizione di cui al paragrafo 2;

d) in tutti quegli altri casi che non consentono a prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

e) insubordinazione grave verso i datori di lavoro o ad un rappresentante di questi nell'azienda;

f) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

g) furto nell'azienda.

Contro le sanzioni intimate da portarsi immediatamente a conoscenza dell'interessato e che provvisoriamente diventano definitive, il lavoratore avrà diritto di ricorrere alla propria organizzazione sindacale nel termine di 15 giorni, il ricorso potrà essere esaminato dalla Commissione di cui all'articolo seguente.

L'importo delle multe dovrà essere versato dal datore di lavoro al fondo speciale di assistenza lavoratori agricoli gestito dalle organizzazioni contraenti.

Art. 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali le quali, attraverso una commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Art. 15.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per la interpretazione e l'applicazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle organizzazioni sindacali contraenti per un sollecito amichevole componimento.

Art. 16.

DURATA DEL PATTO

Il presente contratto integrativo provinciale di lavoro avrà la durata di anni due a far luogo dal 15 marzo 1957. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, se una delle parti non lo avrà disdettato almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione.

Il presente patto integrativo provinciale di lavoro annulla tutti gli accordi stipulati precedentemente alla sua entrata in vigore e conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione di un nuovo accordo.

Per tutto quanto non è detto, si fa riferimento al patto nazionale stipulato in Roma il 15 febbraio 1957 tra le Organizzazioni Sindacali interessate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 400 (9151181) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.